รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

The Development of Learning Organization Model for Basic Education Schools in Nakhonsawan Primary Education Service Area 2

พัชรี เมืองสอง[1]
Patcharee Muangsong
บัญญัติ ชำนาญกิจ[2]
Banyat Chamnankit
บัณฑิตา อินสมบัติ[3]
Bantita Insombat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 คือ การศึกษาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 คือ การสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ขั้นตอนที่ 3 คือ การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์แห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การที่สถานศึกษาจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นมีลักษณะสำคัญอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการจัดการความรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านภาวะผู้นำ

[1] นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการการศึกษาและการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Ph.D Student, Doctor of Philosophy in Educational Management and Learning, Graduate Nakhon Sawan Rajabhat University, E-mail: kruning2506@hotmail.co.th

[2] คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University, E-mail: drbanyat@hotmail.com

[3] คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University, E-mail: bantita.i@nsru.ac.th

2. รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 4 กระบวนการของรูปแบบ โดยกระบวนการของรูปแบบประกอบไปด้วยขั้นตอนในการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อม การสร้างความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การเผยแพร่ความรู้ และการจัดเก็บความรู้ และส่วนที่ 5 การประเมินผล โดยผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่ารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

3. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

***คำสำคัญ**: ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*

Abstract

The purpose of this research was to develop the learning organization model for basic education schools in Nakhonsawan Primary Educational Service Area 2. The study were divided into 3 steps. The first step was to study the learning organization characteristics for basic education schools in Nakhonsawan Primary Educational Service Area 2. The second step was to create the learning organization model for basic education schools in Nakhonsawan Primary Educational Service Area 2. The third step was to study the application of the learning organization model to basic education schools in Nakhonsawan Primary Educational Service Area 2. The results of this research were as follows.

1. Regarding the characteristics of basic education schools in Nakhonsawan Primary Educational Service Area 2, the learning organization was found to consist of six components: shared vision, knowledge management, teamwork, prepare action to change, system thinking, and leadership.

2. The learning organization model for the basic education schools in Nakhonsawan Primary Educational Service Area 2 consists of 5 elements as described below: 1) Background 2) Concept 3) Objective of model 4) Process of model, which includes 5 stages of preparing, knowledge creation, implementing knowledge, exchanging knowledge, and storing knowledge, and 5) the evaluation of model impiemention. The evaluation of the quality of the learning organization model for the basic education schools in Nakhonsawan Primary Educational Service Area 2 by five experts revealed that, the feasibility was at the high level and the appropriateness was at the highest level.

3. The application of the learning organization model for the basic education schools in Nakhonsawan Primary Educational Service Area 2 indicated the level of the learning organization after the model test was significantly higher than that of before.

***Keywords:** The Learning Organization Character, The Development of Learning Organization Model*

บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น องค์การหลายแห่งจึงพยายามสร้างความแตกต่างให้กับธุรกิจของตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงาน สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ทั้งนี้ ปัจจัยที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้า คือ บุคลากรในองค์การซึ่งต้องพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การนั่นเอง (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2557)

การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดจากการที่บุคลากรทุกระดับในองค์การเรียนรู้ร่วมกัน แบ่งปันความเก่งและประสบการณ์แก่กัน มีภาพในอนาคตที่ชัดเจน มีแนวทางเดินไปสู่สภาพนั้นร่วมกัน มีการบริหารองค์ความรู้ที่มุ่งตอบสนองวิสัยทัศน์ โดยแต่ละคนมีส่วนให้คุณค่าเพิ่มเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุผล มีรูปแบบของการเรียนรู้ของกลุ่มที่ชัดเจน โดยมีการเรียนรู้ของกลุ่มสนับสนุนค่านิยมหลักขององค์การและสนองต่อวิสัยทัศน์ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544) ทั้งนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นศูนย์รวมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในระดับต่างๆ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ดังนั้น การพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญด้านโครงสร้างสำคัญและกลยุทธ์ขององค์การ (เจษฎา นกน้อย, 2554) ดังนั้น ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้การเรียนรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และให้สมาชิกได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและบรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ความรู้เกิดจากกระบวนการของประสบการณ์ การคิดและการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยสมาชิกแต่ละรายจะเป็นทรัพยากรความรู้ (Resource of Knowledge) สำหรับบุคคลอื่นในองค์การ และองค์การมีบทบาทเป็นตัวเชื่อมประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้เหล่านั้นให้แพร่กระจายออกไปในวงกว้าง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548)

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศและแก้ไขปัญหาของสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมของโลกยุคใหม่ที่เป็นโลกสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society: KBS) องค์การทางการศึกษาจึงมีบทบาทเป็นองค์การหลักในการสร้างองค์ความรู้และปัญญาให้แก่สังคม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพสูง โดยเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์การยุคใหม่ (พรเจริญ บัวพุ่ม, 2553)

ในปัจจุบันนี้ มีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้หรือการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งยังไม่ครอบคลุมแนวทางการบริหารหรือรูปแบบการบริหารที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องดังกล่าว โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นอันจะนำไปสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ Lassay (1998); Senge (1994); วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544); สมคิด สร้อยน้ำ (2547); บัณฑิตา อินสมบัติ (2551); ปองภัทร อินทรัมพรรย์ (2551); เจษฎา นกน้อย (2554) นอกจากนั้น นักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548); ชูเกียรติ บุญกะนันท์ (2550); ศศกร ไชยคำหาญ (2550) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์การที่มีการจัดโครงสร้างองค์การและการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา 6 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการจัดการความรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านภาวะผู้นำ โดยกระบวนการที่ใช้ขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากการจัดการความรู้กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องกัน ซึ่งหากมีการจัดการความรู้องค์การนั้นก็จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้มีการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบด้านทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ เพื่อให้องค์การพัฒนาขึ้นทั้งด้าน

บุคลากรและในภาพรวมขององค์การ โดยบุคลากรต้องนำความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติได้ให้เป็นวิถีชีวิตในการทำงานเพื่อให้องค์การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ในการนี้การจัดการความรู้จะเป็นการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดการความรู้กับองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องดำเนินการควบคู่กัน กล่าวคือ องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการความรู้

นอกจากนั้น ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2556) ได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยพยายามทำให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานสั้นลง แต่ยังคงประสิทธิผลเท่าเดิมหรือดีกว่า ตลอดจนสร้างแนวทางหรือเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานแผนกอื่นๆ เสมอ อีกทั้งควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานกล้าเสนอแนะวิธีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานก่อนเกิดสภาวการณ์คับขัน นอกจากนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน โดยกระตือรือร้นแสวงหาแนวทางการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ร่วมงาน อาทิ ส่งเสริมการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง หรือส่งเสริมกิจกรรมการแบ่งปันและการถ่ายทอดความรู้จากพนักงานเก่าไปสู่พนักงานใหม่ และควรส่งเสริมให้มีการรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น ซึ่งเรียกว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) นั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการจัดการความรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านภาวะผู้นำ

รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง แบบแผนแสดงความสัมพันธ์ของแนวทางการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 4 กระบวนการของรูปแบบ และส่วนที่ 5 การประเมินผล

คุณภาพของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ

สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการจัดการความรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านภาวะผู้นำ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ได้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ได้แนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยการศึกษาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับลักษณะความเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้และการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เกี่ยวกับลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเองตามประเด็นคำถามที่ตั้งไว้ จนได้ข้อมูลครบถ้วน และมีการจดบันทึกในขณะที่สัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษามาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นนำประเด็นสำคัญที่มีลักษณะร่วมมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลกระบวนการและขั้นตอนในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการดำเนินการ 2 ขั้นตอนย่อย คือ 1) สร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 2) ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ และจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการสังเคราะห์ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย บทนำ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการของรูปแบบ และการประเมินผลจากนั้นนำร่างรูปแบบไปเสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2. ตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และปรับแก้ไขเพื่อให้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ หรือเป็นนักวิชาการที่มีผลงานเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวมรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเครื่องมือมีลักษณะดังนี้

1. แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยใช้ประเมินแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. ประเด็นในการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้ แก่ 1) บทนำ 2) หลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การประเมินผล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยตนเอง เพื่อรับฟังข้อแนะนำและข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และนำไปปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากนั้นได้ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนเขาหินกราวประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาโดยความสมัครใจ โดยเป็นสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความยินดีและมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ผู้วิจัยสามารถดำเนินการใช้รูปแบบและติดตามผลการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกับครูผู้สอน รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตลอดระยะเวลาดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลมี 2 ฉบับ ได้แก่ 1) คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) แบบประเมินสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการประเมินสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ก่อนการทดลองใช้กับครูผู้สอนในสถานศึกษา จากนั้นจึงดำเนินการจัดกิจกรรมตามกระบวนการในรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วประเมินจากแบบประเมินสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหลังการทดลองใช้ กับครูผู้สอนในสถานศึกษาชุดเดิม และบันทึกผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่า สถานศึกษาที่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น จะมีลักษณะสำคัญ 6 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการจัดการความรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งแต่ละด้านต้องมีการดำเนินการที่เชื่อมโยงกัน เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาโดยผ่านสมาชิกทุกคนทั้งระดับตัวบุคคล ระดับทีม และนำไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์การ ซึ่งความรู้ทั้ง 3 ระดับนี้จะทำให้การดำเนินงานขององค์การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงและมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อบุคลากรและองค์การให้บรรลุเป้าหมายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่ารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 4 กระบวนการของรูปแบบ และส่วนที่ 5 การประเมินผล โดยเมื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.59 และผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.39

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสวรรค์ เขต 2 มีสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1-7

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (รวมทุกด้าน)

การประเมิน (N=12)	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D	t	p
ก่อนการใช้รูปแบบ	5	3.78	.13	10.38*	0.00
หลังการใช้รูปแบบ	5	4.19	.09		

*p < 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสวรรค์ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทุกด้าน ก่อนการใช้รูปแบบเท่ากับ 3.78 คะแนน และหลังการใช้รูปแบบเท่ากับ 4.19 คะแนน และเมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติที ได้ค่าที 10.38 แสดงว่า สถานศึกษามีสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน)

การประเมิน (N=12)	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D	t	p
ก่อนการใช้รูปแบบ	5	3.53	.32	4.45*	0.00
หลังการใช้รูปแบบ	5	4.18	.38		

*p < 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ก่อนการใช้รูปแบบเท่ากับ 3.53 คะแนน และหลังการใช้รูปแบบเท่ากับ 4.18 คะแนน และเมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติที ได้ค่าที 4.45 แสดงว่า สถานศึกษามีสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (ด้านการจัดการความรู้)

การประเมิน (N=12)	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D	t	p
ก่อนการใช้รูปแบบ	5	3.54	.16	3.78*	0.00
หลังการใช้รูปแบบ	5	4.05	.45		

*p < 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนด้านการจัดการความรู้ ก่อนการใช้รูปแบบเท่ากับ 3.54 คะแนน และหลังการใช้รูปแบบเท่ากับ 4.05 คะแนน และเมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติที ได้ค่าที 3.78 แสดงว่า สถานศึกษามีสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (ด้านการทำงานเป็นทีม)

การประเมิน (N=12)	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D	t	p
ก่อนการใช้รูปแบบ	5	3.71	.40	4.73*	0.00
หลังการใช้รูปแบบ	5	4.23	.68		

*p $<$ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการทำงานเป็นทีม ก่อนการใช้รูปแบบเท่ากับ 3.71 คะแนน และหลังการใช้รูปแบบเท่ากับ 4.23 คะแนน และเมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติที ได้ค่าที 4.73 แสดงว่า สถานศึกษามีสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง)

การประเมิน (N=12)	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D	t	p
ก่อนการใช้รูปแบบ	5	3.87	.36	4.13*	0.00
หลังการใช้รูปแบบ	5	4.22	.55		

*p $<$ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงก่อนการใช้รูปแบบเท่ากับ 3.87 คะแนน และหลังการใช้รูปแบบเท่ากับ 4.22 คะแนน และเมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติที ได้ค่าที 4.13 แสดงว่า สถานศึกษามีสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (ด้านความคิดเชิงระบบ)

การประเมิน (N=12)	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D	t	p
ก่อนการใช้รูปแบบ	5	3.79	.29	3.33*	0.00
หลังการใช้รูปแบบ	5	4.13	.59		

*p $<$ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบก่อนการใช้รูปแบบเท่ากับ 3.79 คะแนน และหลังการใช้รูปแบบเท่ากับ 4.13 คะแนน และเมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติที ได้ค่าที 3.33 แสดงว่า สถานศึกษามีสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (ด้านภาวะผู้นำ)

การประเมิน (N=12)	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D	t	p
ก่อนการใช้รูปแบบ	5	3.82	.20	3.37*	0.00
หลังการใช้รูปแบบ	5	4.31	.56		

*p $<$ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำก่อนการใช้รูปแบบเท่ากับ 3.82 และหลังการใช้รูปแบบเท่ากับ 4.31 คะแนน และเมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติที ได้ค่าที 3.37 คะแนน แสดงว่า สถานศึกษามีสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

1. องค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการจัดการความรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านภาวะผู้นำ ทั้งนี้ ลักษณะทั้ง 6 ด้านนี้ เป็นลักษณะที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1994) ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้นั้นต้องอาศัยการสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนที่ความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม นอกจากนั้น Lassey (1998) ยังกล่าวว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้นั้น จะต้องมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สมาชิกร่วมกันตั้งไว้ นั้นคือองค์การต้องมีการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การนั่นเอง ทั้งนี้ ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้นั้นจะต้องมีการจัดการความรู้ มีสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างภาพรวม หรือการคิดอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ภาวะผู้นำมีการทำงานเป็นทีม และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548; เจษฎา นกน้อย, 2554; ศศกร ไชยคำหาญ, 2550; ปองภัทร อินทรัมพรรย์, 2551) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีพัฒนาลักษณะ

แต่ละด้านไปพร้อมๆ กันเพื่อให้องค์การแห่งการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ

2. รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 4 กระบวนการของรูปแบบซึ่งมี 5 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การสร้างความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การเผยแพร่ความรู้ และ 5) การจัดเก็บความรู้ และส่วนที่ 5 การประเมินผล โดยบทนำจะกล่าวถึงความสำคัญของรูปแบบ หลักการของรูปแบบจะเป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ วัตถุประสงค์จะเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยกำหนดว่าจะสร้างรูปแบบไปเพื่ออะไร หรือเพื่อแก้ปัญหาใดในกระบวนการของรูปแบบ จะเป็นแนวทางในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะใช้หลักการใด หรือแนวคิดใดมาเป็นขั้นตอนในการดำเนินการ และการประเมินผล เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยต้องกำหนดเครื่องมือในการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

ในการนี้องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Keeves (1988) กล่าวว่า รูปแบบจะต้องเป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งไม่เฉพาะสามารถทำนายได้เท่านั้น แต่ยังสามารถให้อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ โดยรูปแบบจะต้องสร้างสรรค์จินตนาการ ความคิดรวบยอดใหม่ รวมทั้งก่อให้เกิดการสืบเสาะความรู้ตามที่ต้องการ ทั้งนี้ Bush (1996) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา ประกอบไปด้วยจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ และโครงสร้างขององค์การที่กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ นอกจากนั้นแล้ว สมาน อัศวภูมิ (ม.ป.ป.) ได้นำเสนอรูปแบบที่ดีว่าควรมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) กลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ และ 7) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ดา สถาพรวจนา (2549) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ส่วนนำ ตัวแบบ การนำรูปแบบไปใช้ (กระบวนการของรูปแบบ) การประเมินผล และเงื่อนไขและข้อจำกัด โดยรูปแบบนั้นต้องมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรที่ศึกษา สามารถใช้พยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์นั้นได้ อีกทั้งจะเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในสิ่งที่กำลังศึกษา

3. การใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนเฉลี่ยการประเมินสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เพราะขั้นตอนการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับขั้นตอนของกระบวนการของรูปแบบดังนี้ ในขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมนั้นจะมีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพราะในการเตรียมความพร้อม จะมีการวิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การ และเป็นการกำหนดเป้าหมายขององค์การ จากนั้นบุคลากรทุกคนในองค์การจะต้องร่วมกันพิจารณาความเปลี่ยนแปลงที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และความรู้ที่จำเป็นสำหรับทุกคนในองค์การจะต้องสร้างขึ้นหรือแสวงหา ในการนี้ความรู้ร่วมกันในส่วนนี้จะทำเกิดการเรียนรู้หรือสร้างความรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยทุกคนภายในทีมจะมีเป้าหมายเดียวกัน มีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน แสวงหาและสร้างความรู้ร่วมกัน จากนั้นจะมีการนำความรู้ไปใช้ โดยใช้การจัดการความรู้ร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ที่ได้จากการนำความรู้ไปใช้ ทั้งนี้ ความรู้ที่สมาชิกแต่ละคนนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันนั้นจะทำให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่นำไปปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี จากนั้นจึงนำสิ่งที่ดีๆ ที่เกิดจากการนำความรู้ไปใช้ มาเผยแพร่ให้กับสมาชิกภายในองค์การ เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามภาระงานของสมาชิกแต่ละคนและจะทำให้ทุกคนในองค์การมองภาพการทำงานขององค์การเป็นความคิดเชิงระบบ ที่การทำงานของแต่ละคนจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีผลกระทบต่อกันและกัน โดยจะสามารถเชื่อมโยงการทำงานของตนเองกับเพื่อนสมาชิกด้วยกันในองค์การ และในขั้นตอนของการเผยแพร่นี้ทุกคนจะได้มีการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีต่อกัน ยอมรับในความรู้หรือประสบการณ์ที่ทุกคน

ได้เรียนและนำมาเผยแพร่ หากสมาชิกได้มีการนำเสนอความรู้หรือผลงานกันสม่ำเสมอจะทำให้สมาชิกเกิดความมั่นใจและภูมิใจความรู้ของตนเอง จะทำให้เกิดภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Lassey (1998) ที่กล่าวว่า การที่องค์การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น สมาชิกทุกคนจะต้องมีการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานความเข้าใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตามความสามารถและความสนใจของสมาชิก อีกทั้งยังต้องมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่สมาชิกร่วมกันตั้งไว้ ทั้งนี้ บุคลากรในองค์การต้องมีการวิเคราะห์สภาพขององค์การอยู่ตลอดเวลา ใฝ่เรียนรู้ เห็นความสำคัญของการฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ มีการเรียนรู้ทั้งในส่วนบุคคลและส่วนของทีม ซึ่งจะทำให้มีการปฏิบัติงานสะท้อนให้เห็นลักษณะและแนวคิดขององค์การ มีการปรับปรุงระบบการทำงาน สร้างและแก้ไขเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ด้วยตนเองท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัว (Marquardt, 1996) นอกจากนั้น สมาชิกขององค์การจะต้องพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก โดยการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งในภายในองค์การของตนเอง และเรียนรู้จากองค์การอื่นๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับองค์การ (เจษฎา นกน้อย, 2554)

การดำเนินการตามกระบวนการของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ที่เสนอแนวคิดของการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยระบุว่าสมาชิกทุกคนจะต้องมีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์การ มีการรับรู้และเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วภายในองค์การ มีการสร้าง มีการเรียนรู้ และมีการถ่ายโอนความรู้เพื่อสะท้อนความรู้และความเข้าใจใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งความรู้ใหม่ ทักษะหรือเจตคติใหม่ๆ นี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับตัวบุคคลและองค์การ ทั้งนี้ การดำเนินงานเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ มีการสร้างและถ่ายทอดความรู้ มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ และมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (ชูเกียรติ บุญกะนันท์, 2550) โดยต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลใฝ่รู้ทั้งด้านความคิด วิทยาการและข้อมูลใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำความรู้ใหม่ๆ เหล่านั้นมาพัฒนาแบบแผนที่ความคิดอย่างถูกต้องและเป็นจริง เพื่อให้สามารถมองโลกและตัดสินใจให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อม จากนั้นจึงสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจสิ่งที่จะทำในอนาคต โดยมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เพื่อภาพรวมและสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (บัณฑิตา อินสมบัติ, 2551)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ทีมเกิดการเรียนรู้ร่วมกันนั้น สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีมโดยให้ทุกคน มีส่วนร่วมตั้งแต่การเริ่มต้นวิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา นำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ พร้อมทั้งร่วมประเมินผลกับความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ หัวหน้าทีม ผู้นำทีม หรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น หรือเปิดโอกาสให้ทุกคนได้นำเสนอผลงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติที่เลิศ เพื่อให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจ มีความมั่นใจ และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล อันจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของตนเอง และของทีม และนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จขององค์การ

1.2 ในการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษา หัวหน้าทีม ผู้นำทีม หรือผู้บริหาร ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ โดยในขั้นตอนแรกอาจกำหนดให้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะตามความสมัครใจ จากนั้นจึงกำหนดให้ผู้ที่ยังไม่ได้

ออกความเห็นได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งแต่ละคนอาจให้ความคิดเห็นไม่มากนักเพราะยังไม่คุ้นชิน ดังนั้น หัวหน้าทีม ผู้นำทีม หรือผู้บริหาร ต้องให้กำลังใจและให้คำชมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลากร

1.3 ในระยะเริ่มแรกของการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือกับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันที และร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่ผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อครูผู้สอนจะได้มีความมั่นใจ

1.4 ในการนำรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ สามารถปรับขั้นตอนกระบวนการของรูปแบบได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระยะเวลาที่เพิ่มขึ้นและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อศึกษาความคงทนและความยั่งยืนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำรูปแบบไปใช้กับครูผู้สอนและผู้บริหาร ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ครอบคลุมถึงตัวผู้เรียนเพื่อส่งเสริมให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไป

บรรณานุกรม

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). การจัดการความรู้ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, *5*(ฉบับพิเศษ), 134–143.

เจษฎา นกน้อย. (2554). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

ชูเกียรติ บุญกะนันท์. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

บัณฑิตา อินสมบัติ. (2551). *การพัฒนารูปแบบการประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

ปองภัทร อินทรัมพรรย์. (2551). *การพัฒนามาตรวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

พรเจริญ บัวพุ่ม. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 5*(12), 20–31.

ยุรพร ศุทธรัตน์. (2552). *องค์การเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *โรงเรียน: การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธีระป้อมวรรณกรรม.

ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ศักดิ์ดา สถาพรวจนา. (2549). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อคุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว. *BU Academic Review, 12*(2), 58–71.

สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

สมาน อัศวภูมิ. (ม.ป.ป.). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

Bush, T. (1996). *Theories of educational management.* London: Harper & Row.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). New York: MacGraw–Hill.

Keeves, J. (1988). *Educational research, methodology, and measurement an international handbook*. Great Britain: A Whearton & Comany.

Lassey, P. (1998). *Developing a learning organization*. London. Kogan Page.

Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization.* New York: McGraw–Hill.

Senge, P. M. (1994). *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization.* New York: Currency, Doubleday.

Translated Thai References

Ausavabhum, S. (n.d.) *The modern educational management: Theory and practice* (5th ed.). Ubonratchatanee: Ubonkitofsetkanpim. (in Thai)

Buapum, P. (2011). Influencing factors on learning organization of Nursing Colleges, Praboromarajchanok institute, Ministry of Public Health. *NaKhon Sawan Rajabhat University Graduate Studies Journal*, *5*(12), 20–31. (in Thai)

Bunkanun, C. (2006). *A model of linear structural relationship of factors influencing on learning organization for basic education Schools.* (Doctoral dissertation of Educational, Narasuan University). (in Thai)

Chaikumhan, S. (2007). *Factor influencing learning organization of the basic education schools* (Doctoral dissertation of Philosophy, Silpakron University). (in Thai)

Indrumbarya, P. (2008). *The development of a learning organization scale for schools* (Doctoral dissertation of Philosophy, Chulalongkorn University). (in Thai)

Insombat, B. (2007). *A development of learning organization evaluation model of education on school.* (Doctor dissertation of Philosophy, Narasuan University). (in Thai)

Noknoi, C. (2011). *The contemporary human resource management idea* (2nd ed.). Bangkok: V. Printing. (in Thai)

Punnitamai, W. (2001). *A development learning of organization* (3rd ed.). Bangkok: Theerapmwanagam. (in Thai)

Sanratrana, V. (2005). School: *The management for learning organization* (5th ed.). Bangkok: Tipvisut. (in Thai)

Sathaponwachana, S. (2006). *Development of a participative management model for basic education Instutions* (Doctor dissertation of Philosophy, Chulalongkorn University). (in Thai)

Sivapituk, S. (2013). The effect of transformation leadership on learning organization in tourism business corporations. *BU Academic Review*, *12*(2), 68. (in Thai)

Sroinam, S. (2004*). A development of the learning organization model in the secondary schools* (Doctor dissertation of Education, Khon Kaen University). (in Thai)

Suttarat, Y. (2009). *Learning organization*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)

Teerathanachaiyakun, K. (2014). Knowledge management success factors. *Panyapiwat Journal, 5*(Special Issue), 134–143. (in Thai)



พัชรี เมืองสอง จบการศึกษาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษาและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนเขาหินกราวประชาสรรค์ ต.ปางสวรรค์ อ.ชุมตาบง จ.นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



บัญญัติ ชำนาญกิจ จบการศึกษาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปัจจุบันดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ต.นครสวรรค์ตก อ.เมือง จ.นครสวรรค์



บัณฑิตา อินสมบัติ จบการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิจัยประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ต. นครสวรรค์ตก อ.เมือง จ.นครสวรรค์