

แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด*

THE GUIDELINES OF LEARNING ORGANIZATION DEVELOPMENT FOR
EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER ROI ET PROVINCIAL
OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT

ทักษิณ มาตภาพ¹, ยูวธิดา ชาปัญญา²

Thaksin Matapap¹, Yuvathida Chapanya²

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2}

Roi Et Rajabhat University^{1,2}

Email : tantaksin555@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 193 คน โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งหมด 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากความต้องการสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมตามลำดับ 2. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด มี 33 แนวทาง มีด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และ

ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; องค์กรแห่งการเรียนรู้; สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

ABSTRACT

The objectives of this thesis research were: 1) To study the current situation desirable condition and the need for Learning Organization Development for Educational Institution under Roi Et Provincial Office of Learning Encouragement 2) To creating The Guidelines of Learning Organization Development for Educational Institution under Roi Et Provincial Office of Learning Encouragement. The sample group consisted of 193. Group of 9 people giving information. The tools used in the research were a questionnaire, a 5-level rating scale, with an IOC between 0.80-1.00 and a confidence value for the whole document equal to 0.92. Statistics used in the research included frequencies, percentages, means, and standard deviations. Needs analysis by prioritizing needs using the Modified Priority Needs Index (PNI Modified) method.

The results showed that: 1. The current condition is found to be at a high level in every aspect overall and in each aspect. Desired conditions found that overall and each aspect were at highest level in every aspect. The essential needs, arranged from highest to lowest, use of information technology, Shared vision, systematic thinking, personal mastery, mental model and learning and working as a team, respectively. 2. The results of creating The Guidelines of Learning Organization Development for Educational Institution under Roi Et Provincial Office of Learning Encouragement guidelines found that all 33 guidelines, use of information technology, Shared vision, systematic thinking, personal mastery, mental model and learning and working as a team, it is appropriate and feasible at the highest level. And when considering each aspect, it was found that every aspect was appropriate and at the highest level of feasibility in every aspect as well.

Keywords : Gridlines for developing; Learning Organization; Office of Learning Encouragement

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันสังคมไทยและสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษา รวมทั้งการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ เป็นยุคของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) หรือระบบเศรษฐกิจที่อาศัยการผลิตการแพร่กระจายและการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ ความรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันสำหรับสังคมโลกในปัจจุบัน ซึ่งข้อได้เปรียบของการแข่งขันในโลกเศรษฐกิจ คือ การคิดค้นสิ่งใหม่และการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วกว่าผู้อื่น องค์ประกอบของการนำไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ได้แก่ นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี การคมนาคม และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน และคณะ, 2550)

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความรุ่งเรืองของประเทศ ประเทศที่สามารถให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง ดังที่ Nelson Mandela เคยกล่าวไว้ว่า “การศึกษาคืออาวุธที่ทรงพลังที่สุดที่จะสามารถเปลี่ยนโลกได้” ดังนั้น การพัฒนาระบบการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำอย่างจริงจังในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา องค์กรต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่จะปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ การสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเป็นหนทางให้เกิดการพัฒนาความเจริญงอกงามในตนเอง โดยหมายถึงความเข้าใจตนเองและโลก เพิ่มพูนทักษะและความสามารถด้านต่าง ๆ ผ่านการขวนขวายและการลงทุนในตนเอง การเรียนรู้ที่ควรมาพร้อมกับความรู้สึกสนุกสนานและความคิดสร้างสรรค์ การแสวงหาความจริงและเหตุผลในสิ่งต่าง ๆ รวมถึงการชื่นชมในสิ่งดีงามของโลก การเรียนรู้เหล่านี้อาจเกิดขึ้นทั้งในแบบลำพังหรือร่วมกับผู้อื่น หนึ่งในวิธีการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงคือการพัฒนาองค์กรโดยใช้กระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางในการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งส่งเสริมการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันได้ในระดับที่สูงกว่าองค์กรอื่น การพัฒนาเช่นนี้จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วยิ่งกว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กร ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อความอยู่รอดและรักษาความเป็นผู้นำในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง (บุษยมาศ สิทธิพันธ์, 2559)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างสรรค์ผลงานตามความปรารถนา มีการเปิดกว้างในการคิดสร้างสรรค์ และขยายขอบเขตแนวคิดใหม่ๆ องค์กรนี้ไม่ได้

จำกัดเฉพาะสถานที่ทำงานในภาคธุรกิจเท่านั้น แต่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่บุคคลสามารถสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างอิสระ ผลสำเร็จของบุคคลภายในองค์กรต้องเชื่อมโยงกับผลสำเร็จขององค์กร จึงจะถือได้ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง หากบุคคลเรียนรู้แต่ไม่สามารถนำผลสำเร็จนั้นมาเชื่อมโยงกับองค์กร องค์กรก็จะไม่เกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ (Senge, 1990) ในปัจจุบันการบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง (มินตรา อินตะไชย, 2560)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นความมุ่งมั่นเชิงยุทธศาสตร์ ในการแสวงหาและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ โดยกระตุ้นเร้าและจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ รู้จักพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ใฝ่รู้ หมั่นแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ของแต่ละบุคคล กลุ่มแต่ละบุคคล และองค์กร ซึ่งทำได้โดยการฝึกกำลังและความสามารถของกันและกัน เพื่อรับรู้ ได้รับความหมาย สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและเข้าไปปลูกฝังความรู้ในระบอบการปฏิบัติงานและเพื่อเปลี่ยนแปลง ความรู้นี้เป็นปัจจัยผลผลิตให้ได้ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560) และความมุ่งมั่นที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยองค์กรจะสนับสนุนส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด มีทิศทางการพัฒนาการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และเปิดโอกาสทางการศึกษาให้มีความเท่าเทียมกัน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของบุคคลแต่ละคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพื่อทำให้เป็นคนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักการแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุข การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาเป็นหลัก เนื่องด้วยสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน (สำนักงาน กศน., 2561) ทำให้สถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพัฒนาการเรียนรู้และการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการจัดอบรมในด้านทักษะความรู้

ต่างๆให้กับบุคลากรในสังกัดเป็นประจำ มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งและต่อเนื่อง แต่การที่จะพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายๆด้านที่จะส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งควรมีแนวทางที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

3.2 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เป็นระบบและให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครู จำนวน 183 คน รวม 193 คน โดยการเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดย

เกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่า 0.80 ขึ้นไป ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.94 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.92 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแบบตอบสนองแบบรายการ โดยครอบคลุมเนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็นโดยวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

ระยะที่ 2 สร้างแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มงานและครูในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 แห่ง รวมจำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน และครู จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ที่พัฒนาขึ้นตามการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปการวิจัยมีผลปรากฏว่า

5.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

องค์ประกอบการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	(PNI _{modified})	ลำดับ
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	3.69	0.46	มาก	4.59	0.49	มากที่สุด	0.244	4
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	3.71	0.47	มาก	4.68	0.46	มากที่สุด	0.265	2

องค์ประกอบการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	(PNI _{modified})	ลำดับ
ด้านการมีแบบแผนความคิด	3.74	0.43	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด	0.236	5
ด้านการเรียนรู้และการทำงาน เป็นทีม	3.73	0.43	มาก	4.58	0.49	มากที่สุด	0.231	6
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.72	0.44	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด	0.256	3
ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	3.68	0.47	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด	0.275	1
โดยรวม	3.71	0.45	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด	0.251	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 3.74$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.68$) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.69$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.58$) ความต้องการจำเป็นโดยรวม PNI_{modified} = 0.251 ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNI_{modified}) คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (PNI_{modified} = 0.275) ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNI_{modified}) คือ ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม (PNI_{modified} = 0.231)

5.2 ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 33 แนวทาง คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6 แนวทาง ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 6 แนวทาง ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 5 แนวทาง ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 6 แนวทาง ด้านการมีแบบแผนความคิด 5 แนวทาง และ ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม 5 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

รายการ	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้
--------	-------------	---------------

	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.96	0.08	มากที่สุด	2	4.93	0.15	มากที่สุด	1
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	5.00	0.00	มากที่สุด	1	4.25	0.07	มากที่สุด	5
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.92	0.11	มากที่สุด	3	4.88	0.20	มากที่สุด	3
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	1	4.93	0.09	มากที่สุด	1
ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.22	0.11	มากที่สุด	4	4.84	0.29	มากที่สุด	4
ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด	1	4.92	0.11	มากที่สุด	2
โดยรวม	4.85	0.05	มากที่สุด		4.79	0.15	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

6.1 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เหตุผลสำคัญอาจเป็นเพราะสถานศึกษาดังกล่าวมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้แนวคิดทางการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาให้เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (Efficiency & Effectiveness School) ภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนด อีกทั้งยังมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการพัฒนานโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ร่วมกับการประสานงานระหว่างกลุ่มงานและบุคลากรที่มีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สถานศึกษาเหล่านี้ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคเทคโนโลยีและการสื่อสาร ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม ด้วยเหตุนี้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้เป็น

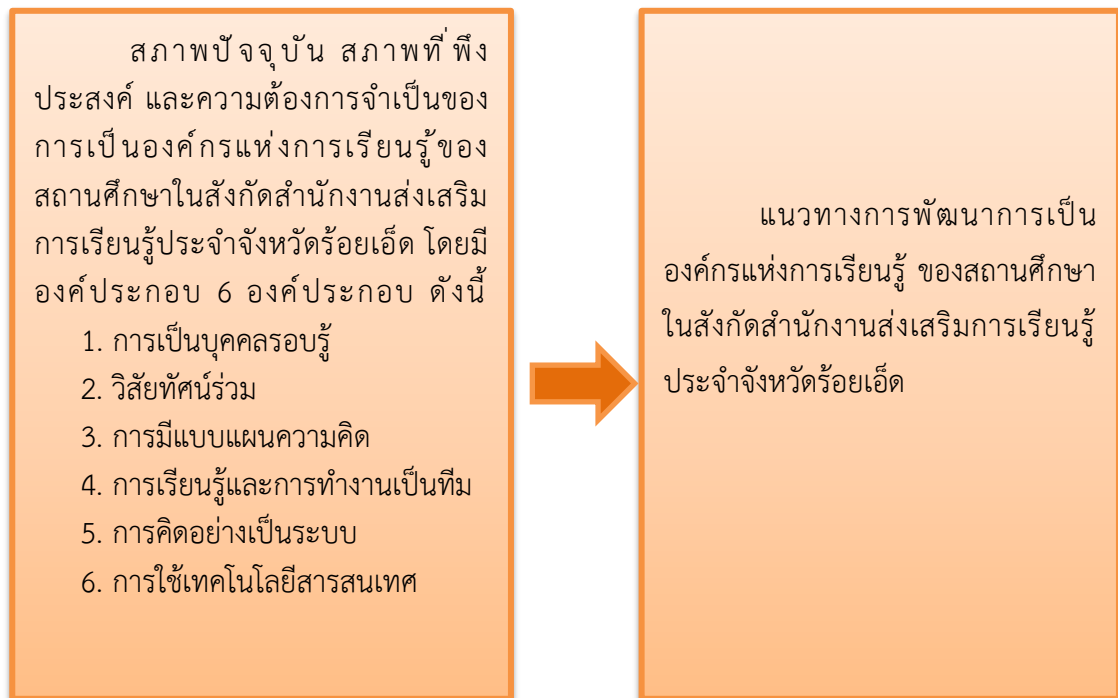
องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ ยังเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนไทยมีโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาเหล่านี้มีการดำเนินงานเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 6 ด้าน ได้แก่ การมีแบบแผนความคิด การเรียนรู้และทำงานเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ วิสัยทัศน์ การเป็นบุคคลรอบรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จันทร์สุข (2556) ที่ศึกษารูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล พบว่าวิทยาลัยพยาบาลมีสภาพปัจจุบันในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชา บุญประไพ (2559) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยพบว่าสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

6.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ดมีความคาดหวังให้สถานศึกษามีการจัดระบบองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และบูรณาการการทำงานร่วมกัน รวมถึงประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานสถานศึกษา ตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและตำราวิชาการจากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดของ นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยรวมและรายด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชนนิจ บุญสาลี (2564) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยรวมและรายด้าน

6.3 ความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงาน จัดเก็บข้อมูล หรือแบ่งปันข้อมูลภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนำ Google หรือแพลตฟอร์มอื่นๆ เข้ามาช่วยเหลือการจัดการเรียนการสอน หรือการรวบรวมข้อมูลภายในสถานศึกษา หรือใช้ประสานงานภายในกลุ่มงานและข้ามกลุ่มงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึง

ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ภายในสถานศึกษา ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติพร พิบูลย์วงศ์ (2559) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารออมสินภาค 14 ได้กล่าวว่า องค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยี และมีการพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ข่าวสารที่ได้รับทันเวลา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้กล่าวว่า สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ จัดเก็บข้อมูลส่วนกลางในสถานศึกษาให้เข้าถึงง่าย สะดวกต่อการนำมาใช้ และรวดเร็วต่อการรวบรวม สนับสนุนให้บุคลากรมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

7. องค์ความรู้ใหม่



จากแผนภาพดังกล่าว การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) การมีแบบแผนความคิด 4) การเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่ง 6 องค์ประกอบนี้ สามารถนำมาสร้างเป็นแนวทางการ

พัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ทั้งหมด 33 แนวทาง

8. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัยการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและเมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องแต่งตั้งและมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มงานหรือระหว่างบุคคล รวมถึงแนวทางการประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ต้องจัดหาทรัพยากรที่จะช่วยยกระดับขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในสถานศึกษา นำแพลตฟอร์มเข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล สร้างฐานข้อมูลออนไลน์และใช้ประสานงานภายในกลุ่มงานและข้ามกลุ่มงาน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดทำสื่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานสถานศึกษา

8.2.2 สถานศึกษาต้องสนับสนุนงบประมาณหรือจัดหาทรัพยากรที่จะช่วยยกระดับขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา รวมทั้งประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ

8.2.3 สถานศึกษาต้องมอบหมายทีมที่คอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือ บุคลากรในการใช้เทคโนโลยี โดยทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ และดูแลระบบ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้จริงนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกภาคส่วน

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 8.3.1 ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 8.3.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด
- 8.3.3 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด
- 8.3.4 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด
- 8.3.5 ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

9. บรรณานุกรม

- เขมนิจ บุญสาลี. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ฐิติพร พิบูลย์วงศ์. (2559). แนวทางการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารออมสินภาค 14.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัชชา บุญประไพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤมล จันทร์สุข. (2556). รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย
พยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย
การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยครุสุริยเทพ.
- บุษยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ :
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์และคณะ. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ CRP. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มินตรา อินตะไชย. (2560). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงาน กศน. (2561). แนวทางการประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงาน กศน.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Disciplines: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Bantam Doubleday Dell Publishing Group.