

## การสร้างเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้\*

### The Connectivity of Leadership and Learning

อมรรัตน์ ผันสว่าง<sup>1</sup>

Amornrat Phansawang<sup>1</sup>

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน<sup>1</sup>

Mahamakut Buddhist University Isan Campus<sup>1</sup>

Email : pookycopyprint@hotmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้ซึ่งผู้นำ คือ บุคคลที่จะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานเจริญก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวจูงใจให้บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์ สามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อตัวผู้นำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติการและอำนวยการเพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมาย ส่วนการเรียนรู้คือองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนั้นบุคคลที่มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้จึงต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการสร้างแรงจูงใจ เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้แล้วก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ค่านิยม อารมณ์และความรู้สึกการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจความคิด และการเปลี่ยนแปลงด้านความชำนาญซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้เข้าด้วยกันอันจะนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน

**คำสำคัญ :** ความเชื่อมโยง; ภาวะผู้นำ; การเรียนรู้

---

\* Received March 2, 2021; Revised April 25, 2021; Accepted May 5, 2021

## ABSTRACT

This article aims to study Connectivity of Leadership and Learning. Leader is a person who will lead the organization or agency to progress in order to achieve the goal as mutually set. With his leadership that exists, the leader can motivate is staff members and workers in the organization to work for the objective and he is also able to determine the behaviors of individuals to hit the target. The leadership is therefore indispensable, not merely for the leader himself but also for operating and directing the management towards the goal. As for learning, it is considered an important factor that influences the creation of a learning organization. Therefore, a person with a learning leadership is one who cherishes self-confidence, vision that is created together, and spirits of teamwork, achievement-orientation and motivation. As a matter of fact, when a person has learned and got educated, he will enjoy a change in his attitudes, values, emotions and feelings, or even an enhancement in his knowledge, understanding, paradigm and competency. And this is the rendezvous where the leadership and learning meet, thus leading to a common goal of success.

**Keywords :** Connectivity; Leadership; Learning

### 1. บทนำ

การเป็นผู้นำนั้นเป็นไปได้ไม่ยาก แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้น ต้องเป็นแบบไหน ใครบ้างที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำที่ดี การเป็นผู้นำที่ดีนอกจากจะต้องทำงานเก่งและเป็นที่ยอมรับของทุกคนแล้ว ยังต้องมีทักษะในด้านอื่นๆ อีกมากมาย มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ แล้วคุณสมบัติของผู้นำที่ดีต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร (asearcher, 2562) ส่วนการเรียนรู้นั้นไม่ว่าเราจะทำอะไรทุกอย่างก็เกิดการเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น เพียงแต่เราต้องใช้ความคิดไปด้วยการทำสิ่งนั้นๆ คือทำไปคิดไป ข้อสำคัญคือเราใช้ความคิดให้เป็นหรือไม่ ความคิดที่ดีสร้างสรรค์มันก็เกิดประโยชน์แต่ความคิดไม่ดีหรือไม่รู้เท่าทันก็เกิดโทษได้ ความหมายของการเรียนรู้ในทางจิตวิทยานั้น หมายถึง “การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการฝึกฝนหรือการมีประสบการณ์” การเรียนรู้ไม่ใช่เป็นการสั่งสอนหรือการบอกเล่าให้เข้าใจและจำได้(Wisdom Max Center, 2558)

ภาวะผู้นำกับการเรียนรู้ เกิดจากบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกล้าที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ทันต่อการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ มีความยืดหยุ่น รู้จักบูรณาการศาสตร์และเทคนิควิธีต่างๆ เข้าด้วยกันรู้จักใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงมีความสามารถเฉพาะตัวศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนา ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอในเนื้อหาบทความเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำ(Leadership) การเรียนรู้(Learning) ทฤษฎีการเรียนรู้(Theory of Learning) และทฤษฎีการเชื่อมโยง(Connectivism)

## 2. ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง สัมพันธภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพล ที่มีต่อกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับ การใช้อิทธิพล (Influence) เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคล โดยกลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีความตั้งใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดย Daft (1999) กล่าวว่าอิทธิพล (Influence) หมายถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ไม่ใช่การยอมจำนนและการบังคับ ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน(Reciprocal)ระหว่างผู้นำกับผู้ตามบุคคลในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าว มีความต้องการการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การรักษาสถานภาพเดิม (Status quo) ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผู้นำไม่ได้เป็นผู้กำหนดแต่เป็นที่วัตถุประสงค์กำหนดร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม อันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่ต้องการอย่างแท้จริง

ความหมายของภาวะผู้นำในส่วนของ พระธรรมปิฎก ให้ความหมายไว้ว่า “คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันกันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม”

คุณสมบัติแรกเลยที่ผู้นำต้องมี คือ กล้าตัดสินใจ มีความเด็ดขาด แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ต้องกล้าเผชิญกับปัญหาต่างๆ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ กล้าพูดและตักเตือนให้ลูกทีมได้รู้ถึงความผิด เมื่อลูกทีมทำผิด โดยปราศจากความลำเอียง แต่ความกล้าในการตัดสินใจนั้นต้องอยู่ในระดับที่พอดี ไม่มากจนเกินไป ผู้นำที่ดีไม่ว่าจะกำลังเผชิญหน้ากับปัญหาอะไรอยู่ ต้องสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยเหตุและผล ไม่หวั่นไหวกับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ต้องไม่มีอารมณ์มาเจือปน ต้องแยกแยะระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวให้ได้ มีเหตุและผลเสมอ ไม่ว่าจะคิดหรือลงมือทำอะไรก็ตาม ผู้นำที่ดีต้องมองไปถึงอนาคต และเห็นจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน มีพลังในการทำงาน มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

เพื่อขับเคลื่อนทีมให้กระตือรือร้นไปพร้อมๆ กัน แล้วงานที่ได้ก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยวิธีการที่เหมาะสม เป็นการลดระยะห่างหรือช่องว่างระหว่างกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ จะได้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบในงานของตัวเองอย่างเต็มที่ และถึงแม้จะมีการแบ่งงานให้ลูกน้องในทีมไปแล้ว แต่ผู้นำยังต้องคงความเป็นเจ้าของงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่กับงานอยู่ตลอดเวลาเมื่อเกิดปัญหาอะไรขึ้น อีกทั้งผู้นำที่ดีจะต้องกล้ารับผิดชอบผลที่เกิดจากการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำที่ดีควรมี คือการเติมเต็มความสามารถของบุคลากรในองค์กร ให้เขาได้มีความรู้มากขึ้น เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวเขาเองและองค์กร ผลงานที่ออกมาก็จะดีตามไปด้วย ผู้นำที่ดีควรจะ “สั่งงาน” ให้เหมือน “สอนงาน” เพราะลูกน้องจะรู้สึกว่ายานายสอนและช่วยเหลือเขา เขาจะรู้สึกว่าจะต้องทำออกมาให้ดีที่สุด นอกจากจะได้งานจากลูกน้องแล้ว ยังได้ใจอีกด้วย ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของลูกน้อง รู้ว่าลูกน้องคนไหนเหมาะกับงานแบบไหน ทัศนคติในงานอะไร และรู้ว่าทำอะไรบ้างที่จะทำให้ลูกน้องทำงานได้ดี ผู้นำควรจะต้องรู้ถึงชีวิตส่วนตัวลูกน้องด้วย เพื่อที่จะช่วยให้เข้าใจและผลักดันได้อย่างเหมาะสมกับงาน เป็นผู้นำที่ดีแล้ว ก็ต้องเป็นผู้ตามที่ดีด้วย ด้วยการให้ค่าของทุกคนในทีม เปิดกว้างในความคิดเห็นที่แตกต่างของลูกทีม พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากลูกทีม เพราะไม่อย่างนั้นผู้นำจะกลายเป็นผู้บังคับขัณฑ์ คุณสมบัติอีกหนึ่งข้อที่ขาดไม่ได้ ก็คือการตรงต่อเวลา เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับคนที่อยู่ในฐานะผู้นำ จะต้องมีความวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างในการสร้างวินัยให้กับลูกทีม ผู้นำที่มีระบบและระเบียบจะช่วยส่งผลให้มีความน่าเชื่อถือ มีความน่าเคารพยกย่อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกทีมได้ทำตาม (Asearcher, 2562)

### 3. การเรียนรู้ (Learning)

Bloom's Taxonomy กล่าวถึงการเรียนรู้ (Learning) คือ กระบวนการของประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้ไม่ได้มาจากภาวะชั่วคราว วุฒิภาวะ หรือสัญชาตญาณ (Klein 1991 : 2) Hilgard and Bower ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งเกิดจากการฝึกประสบการณ์ ไม่ใช่จากการตอบสนองที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ Kimble and Garnezy ได้พูดถึงการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนค่อนข้างที่จะถาวร ซึ่งเมื่อได้รับการเสริมแรงก็เกิดอยากที่จะฝึกฝน มิใช่เป็นปฏิกิริยาสะท้อนที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ Cronbach ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละคน การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลได้พยายามปรับพฤติกรรมของตน เพื่อเข้ากับสภาพแวดล้อมตามสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายตามที่แต่ละบุคคลได้ตั้งไว้

เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงดังนี้ (Bloom, 1959)

1. การเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ค่านิยม อารมณ์และความรู้สึก (Affective Domain) หมายถึง เมื่อบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกสนใจและเชื่อ

2. การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ และความคิด (Cognitive Domain) หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระใหม่ ก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดีขึ้นสมองรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง

3. ความเปลี่ยนแปลงด้านความชำนาญ (Psychomotor Domain) หมายถึง เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านทัศนคติ ค่านิยมความรู้สึกรู้ความเข้าใจ ความคิดแล้ว ก็จะนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติบ่อยๆ ทำให้เกิดความชำนาญมากขึ้น (มัทธรา ธรรมบุศย์, ม.ป.ป.)

**ทฤษฎีการเรียนรู้ (Theory of Learning)** ทฤษฎีการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนมาก เพราะจะเป็นแนวทางในการกำหนดปรัชญาการศึกษาและการจัดประสบการณ์ เนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้เป็นสิ่งที่อธิบายถึงกระบวนการ วิธีการและเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้และตรวจสอบว่าพฤติกรรมของมนุษย์ มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญ แบ่งออกได้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ 1)ทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ต่อเนื่อง (Associative Theories) 2)ทฤษฎีกลุ่มความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Theories) (บ้านจอมยุทธ, 2548)

**ทฤษฎีการเชื่อมโยง (Connectivism)** ผู้ที่ทำการศึกษในเรื่องนี้ คือ ธอร์นไดค์ (Thorndike) ซึ่งได้กล่าวว่าการเรียนรู้ คือ การที่ผู้เรียนสามารถสร้างความสัมพันธ์ เชื่อมโยง (Bond) ระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนอง และได้รับความพึงพอใจจะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ธอร์นไดค์ ได้ทำการทดลองจับแมงที่หิวใส่กรง แล้ววางอาหารไว้นอกกรงให้แมงเห็น ในกรงมีเชือกซึ่งผูกกับบานประตูกรงไว้ ส่วนปลายอีกข้างหนึ่งปล่อยทิ้งไว้ถ้าเมื่อไหร่ที่เชือกถูกดึง ประตูกรงก็จะเปิดออกเขาสังเกตเห็นว่า ในระยะแรกๆ แมงจะวิ่งไปวิ่งมาทั้งกัดทั้งข่วนไปทั่ว เผอิญไปถูกเชือกจึงทำให้ประตูเปิด แมงออกไปกินอาหารได้ เมื่อจับแมงใส่กรงอีกครั้งต่อไปแมงจะดึงเชือกได้เร็วขึ้น จนในที่สุดแมงสามารถดึงเชือกได้ในทันที ธอร์นไดค์ จึงสรุปผลการทดลองว่า การลองผิดลองถูกบ่อยๆ นั้น จะนำไปสู่การเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองต่อสิ่งเร้าส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นได้นั่นเอง หลักเกณฑ์ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้แบบนี้ คือ

1. สร้างสถานการณ์ที่เป็นสิ่งเร้าขึ้น แล้วให้สิ่งที่เรานำมาทดลองแสดงการตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมออกมา
2. สิ่งที่เรานำมาทดลองจะแสดงอาการตอบสนองหลายๆ อย่าง เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ปฏิกริยาตอบสนองที่ไม่ทำให้เกิดความพอใจจะถูกตัดทิ้งไป
4. จนเหลือปฏิกริยาที่ทำให้เกิดความพอใจ และจะถือเอากริยาตอบสนองสิ่งเร้านั้นมากระหนาบอีก (กิตติพงษ์ พุ่มพวง, 2558)

#### 4. สรุป

การสร้าง ความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ นำและผู้ที่จะมีภาวะผู้นำที่ดีได้นั้นสิ่งแรกเลยคือต้องรู้จักตัวเองค้นหาตัวเองให้เจอและปรับปรุงพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาให้เกิดความชำนาญเชี่ยวชาญ รู้จักเชื่อมโยงความรู้ และมีการวางแผนในการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อจะได้ขึ้นองค์กรสู่สิ่งใหม่ๆ ส่วนการคงอยู่ของภาวะผู้นำ ขึ้นอยู่กับความยึดมั่นในอุดมการณ์ทางการบริหารของผู้นำ การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และความสอดคล้องระหว่างภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์กร เงื่อนไขการเกิดภาวะผู้นำอันได้แก่ภูมิหลังส่วนบุคคล แรงบันดาลใจในตัวเอง แรงขับทางสังคม ความสัมพันธ์และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนการปฏิบัติของผู้นำที่ดีจะประกอบไปด้วยการทำงานอย่างมีเป้าประสงค์ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การใช้เครื่องมือทางการบริหารที่หลากหลาย รวมทั้งการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ เครื่องมือในการสื่อสารมาใช้ในการบริหารงาน ฉะนั้นแล้วการสร้าง ความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “ผู้นำที่ดีจะนำทางไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จเสมอ” ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้ ผู้นำที่ดีควรเป็นทั้งนักวิชาการและนักบริหารเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารและการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้นำระดับโลกต่อไป

#### 5. บรรณานุกรม

- กิตติพงษ์ พุ่มพวง. (2558). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้(Connectivism) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์. วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์. 10(19). 1-13.
- ประดิษฐ์ ศิลาบุตร พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ และสุรศักดิ์ ศรีกระจาง. (2563). การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก: ภาวะผู้นำสถานศึกษา ของผู้อำนวยการโรงเรียนดีเด่นในพระราชอาณาจักรกัมพูชา. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2564. จาก <https://bit.ly/30GBidG>
- มณฑรา ธรรมบุศย์. (ม.ป.ป.). ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2564. จาก <https://bit.ly/3rE6tCz>
- บ้านจอมยุทธ. (2548). ทฤษฎีการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2564. จาก <https://bit.ly/3vhlxqM>
- Asearcher. (2562). ผู้นำที่ดีเป็นไปได้ไม่ยาก แต่ไม่ใช่ทุกคนเป็นได้. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2564. จาก <https://bit.ly/3esgDIR>
- Wisdom Max Center. (2558). การเรียนรู้ (Learning) คืออะไร มีหลักการอย่างไร. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2564. จาก <https://bit.ly/3coidCu>