

**ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**

นายเฉลิมพงษ์ ณรงค์ชัยวัฒน์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 205 คน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านความรู้ของบุคลากร ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้ของทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

องค์กรแห่งการเรียนรู้

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา และมีกรอบแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ ประกอบด้วย 1) พัฒนาคนไทยยุคใหม่ ให้มีนิสัยใฝ่รู้ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ ให้มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 หน้า 11 – 32) ในขณะเดียวกันการปฏิรูปการศึกษา ยังต้องเผชิญกับการแข่งขันภายใต้สภาพสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ในยุคของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – base Economy) หรือระบบเศรษฐกิจที่อาศัยการผลิต การแพร่กระจาย และการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังนั้นความรู้จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการแข่งขัน ซึ่งการค้นพบสิ่งใหม่ (Innovate) และการเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ องค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพสังคมอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและเป็นบุคคลที่จะนำพาประเทศไปสู่ความเจริญมั่งคั่ง ดังนั้นองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาหรือสถานศึกษาจึงต้องมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการที่จะตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (ไพสิน บุญนา, 2559) โดยที่องค์กรต่างๆจำเป็นต้องสร้างองค์กรให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร

จากวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานยกระดับสู่ความเป็นสากล ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมถึงพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ซึ่งเป็นหนึ่งในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อ

ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านต่างๆ และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. เนื้อหาในการวิจัย ครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดวินัย 5 ประการของเซงเก้ (Senge, 1990 หน้า 139 อ้างถึงใน ไพลิน บุญนา, 2559) ได้แก่ (1) การคิดเชิงระบบ (2) ความรอบรู้ของบุคลากร (3) แบบแผนทางความคิด (4) วิสัยทัศน์ร่วม และ (5) การเรียนรู้ของทีม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ที่อยู่ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 446 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ที่อยู่ในสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-610) ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) (สุรศักดิ์ อมรรตณศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรืองศรี, 2559, หน้า 91-92)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 446 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-610)

ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรืองศรี, 2559, หน้า 91-92) ประกอบด้วยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.40 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 34.60 และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 47.30 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 40.50 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 12.20

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน หาค่าอนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 205 ฉบับ ระหว่างวันที่ 24 เมษายน – 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 และติดตามเก็บแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One – way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheff's Method)

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านความรู้ของบุคลากร ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้ของทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่ามีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศ ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะสถานศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งสถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและนักเรียนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิศา วันตา (2553) เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับภัทรพร ไหลไพบูรณ์ (2554) ทำการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทองสภานุพลธัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งงานวิจัยของอมร สายใจ (2556) ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาของไพลิน บุญนา (2559) ทำการศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่าลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า

ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่กำหนดว่าโรงเรียนต้องมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก โดยมีกระบวนการสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเองเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบวงจร PDCA คือ การวางแผนการประเมิน การลงมือทำการประเมิน การตรวจสอบผล

การประเมิน และการแก้ไขปรับปรุงผลการดำเนินงาน ซึ่งต้องดำเนินการต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการ มีวิธีการเชิงระบบในการ คิดวิเคราะห์ และปรับเปลี่ยนงานให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมบุคลากรพัฒนา งานตามกระบวนการที่เป็นระบบ (พรทิวา วันตา, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพเราะ วงษ์ไทยผดุง (2550) ที่ศึกษาการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัด โขดทิมทาราม จังหวัดระยอง พบว่า การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการคิด เชิงระบบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของพรทิวา วันตา (2553) เรื่ององค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายชื่อ ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก

ความรอบรู้ของบุคลากร (Personal Mastery) พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6 ด้านความรอบรู้ของบุคลากร โดยรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องการสร้างภาพพจน์ของการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ ในการนำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาด้านต่างๆ และสนับสนุนให้บุคลากร ในสถานศึกษาได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับงานวิชาการ งานวิจัย รวมทั้งการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ตามตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง อีกทั้งยังกำหนดให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองสู่ ความเป็นมืออาชีพ มีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา (พรทิวา วันตา, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของวารินทร์ เสมาล้อม (2551) ที่ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดอนจาน นคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความรอบรู้ของบุคลากร โดยรวมและ รายชื่อ อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของพรทิวา วันตา (2553) เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านความรอบรู้ของบุคลากร โดยรวมและรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับ มาก

แบบแผนทางความคิด (Mental Model) พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอยู่เสมอ จึงส่งผลให้เกิดทักษะการคิด พิจารณาใคร่ครวญอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนแนวคิดได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนมีการฝึกทักษะเพิ่มประสบการณ์อยู่เสมอ สามารถพัฒนาตน พัฒนางาน และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม (พรทิวา วันตา, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสาห์ เจียมจันทร์ (2549) ที่ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านแบบแผนทาง ความคิด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของพรทิวา วันตา (2553) เรื่ององค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมและราย ข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก

วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ ดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ ที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้สนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไป ยังสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งมีรูปแบบการบริหารงานแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management : SBM) ซึ่งการดำเนินงานโดยฝ่ายบริหารเพียงอย่างเดียวอาจทำให้ได้รับข้อมูลไม่เพียงพอที่จะส่งผลให้งานมี ประสิทธิภาพได้ การดำเนินงานจึงต้องใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น บุคลากรสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมแสดง ความคิดเห็นตามความรู้ความสามารถของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน (พรทิวา วันตา, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชญาพร ไชยปัญญา (2551) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของพรทิวา วันตา (2553) เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านวิสัยทัศน์ ร่วม โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก

การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน และหลักการการมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมกันจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และร่วมกันจัดการศึกษามากขึ้น (พรทิวา วันตา, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญสิริ บุญอินทร์ (2550) ที่ทำการศึกษายปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขยายโอกาส ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของพรทิวา วันตา (2553) เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีความคิดเชิงลึกและมุมมองที่กว้างไกลมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าต้องมีการวางแผนงาน เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าอาจขาดประสบการณ์ในการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญใจ มุสิกะพงษ์ (2550) ทำการศึกษาสภาพการจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเปรียบเทียบความต้องการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการเพิ่มพูนความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของอพาดา สุวรรณโรจน์ (2548) ทำการศึกษาการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ตัวแปรด้านการศึกษา มีการรับรู้ที่แตกต่างกันทั้งการรับรู้ด้านองค์กร และด้านบุคคล อีกทั้งบุญฤดา คุณเวชกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ของทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันต้องมีการรับผิดชอบและปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามพันธกิจของสถานศึกษาร่วมกัน จึงส่งผลให้ด้านการเรียนรู้ของทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และรัตนากาญจนพันธุ์ (2550) ทำการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ของทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรากการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมรายด้านทุกด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์มีความสำคัญต่อครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนางาน กรมวิชาการ (2451, หน้า 64 อ้างถึงใน พรทิวา วันตา, 2553) กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ของสังคม ของแบนดูรา (Bandura) มีแนวคิดว่าบุคคลเรียนรู้เงื่อนไขต่างๆ ตามประสบการณ์ของแต่ละคนที่ได้ประสบมา ทั้งนี้เมื่อบุคคลที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและเกิดทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและการพัฒนางานด้วย (พรทิวา วันตา, 2553) อีกทั้งประสบการณ์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากมักสามารถพัฒนาปรับปรุงตนเองหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ตลอดเวลา รวมถึงยังสามารถเลือกที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็วกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิวา วันตา (2553) ที่ศึกษาเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์มาก มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์น้อย รวมถึงงานวิจัยของเพ็ญใจ มุสิกะพงษ์ (2550) ทำการศึกษาสภาพการจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่าบุคลากรที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเปรียบเทียบความต้องการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความต้องการเพิ่มพูนความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งงานวิจัยของอพาตาสวรรณโรจน์ (2548) ทำการศึกษาการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ตัวแปรด้านอายุงานมีการรับรู้ที่แตกต่างกันทั้งการรับรู้ด้านองค์กร และด้านบุคคล และบุญลดา คุณเวชกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่ง

หนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยจัดให้มีการอบรมแลกเปลี่ยนความรู้ การระดมสมอง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในสถานศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการสอนงาน นิเทศการทำงานระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ซึ่งจะช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกแห่งมีความพร้อมในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ที่มุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร.

ชัยบุญพร ไชยปัญญา. (2551). “พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2550). “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัทแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร”. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และรัตนา กาญจนพันธ์. (2550). การศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในคณะ

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เพ็ญสิริ บุญอินทร์. (2550). “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรทิพา วันตา. (2553). “องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพียงใจ มุสิกพงษ์. (2550). “สภาพการจัดการความรู้และความต้องการเพิ่มพูนความรู้สู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ไพเราะ วงษ์ไทยผดุง. (2550). “การศึกษาการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดโคกทิมทาราม จังหวัดระยอง”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพลิน บุญนา. (2559). “ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภัทรพร ไหลไพบูลย์. (2554). “องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทองสภานุพัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วารินทร์ เสมาล้อม. (2551). “สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรืองศรี. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561). กรุงเทพมหานคร. פרק הוואנאגראפיק.

- อพาดา สุวรรณโรจน์. (2548). “การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- อมร สายใจ. (2556). “องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารสถานศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุสาค์ เจียมจันทร์. (2549). “องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะ
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Journal of
Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.