

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2560 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน(อ้างถึงในภาวิตา ธาราศิริสุทธิ และศิริพงษ์ เสภาภาน, 2556, หน้า 132) ที่ประชากรจำนวน 231 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 148 คนตามตาราง แต่งานวิจัยชิ้นนี้ เก็บข้อมูลกลับมาสมบูรณ์แบบ 145 คน คิดเป็นร้อยละ 97.97 เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .968 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านความรู้แห่งตน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านแบบแผนความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญมากกว่า .05

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ครู องค์กรแห่งการเรียนรู้

บทนำ

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีการพัฒนาและปรับตัวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามยุคโลกาภิวัตน์ มีการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ต้องมีกลยุทธ์หรือเทคนิควิธีที่เหนือกว่าที่อื่น มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการให้ทันสมัยทันต่อเทคโนโลยี การบริหารจัดการที่ดี ต้องถูกต้อง แม่นยำ ชัดเจน รวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรและระบบการทำงานเพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง เพราะหยุดก็เหมือนถอยหลัง และพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายโดยองค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสนใจใฝ่รู้ กระตือรือร้น และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เป้าหมายของการนำองค์กรสู่การเรียนรู้ ขณะนี้เทคโนโลยีเปลี่ยนเร็วมาก การที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในอดีตนั้นไม่จำเป็นว่าจะต้องเก่งทุกด้าน แต่ในปัจจุบันบุคลากรจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเก่งรอบด้าน สิ่งสำคัญบุคลากรจะต้องมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตัวเอง พร้อมทั้งจะเรียนรู้ พร้อมทั้งจะเผชิญกับความท้าทาย มุ่งสู่การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ โดยสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมการใช้ฐานความรู้ (Knowledge Base Society) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรใดมีความรู้หรือข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ มีฐานข้อมูลที่มากและดีกว่า ย่อมเป็นองค์กรที่ได้เปรียบ ดังนั้นการเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีความสามารถทางการแข่งขันสูง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ซึ่งในส่วนของภาครัฐได้กำหนดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ซึ่งได้กล่าวว่าองค์กรของภาครัฐต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาได้เห็นความสำคัญ และมีการทำในส่วนของจัดการความรู้ (KM) ไปบ้างแล้ว เช่น การให้บริการ e-learning , e-book สำหรับบุคลากร และนักศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษา อีกทั้งยังมีห้องเรียนรู้เฉพาะทางไว้บริการอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงอยากศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อที่จะผลักดันให้สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษามีการพัฒนาองค์กร ให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาและยกระดับการศึกษาที่สามารถส่งผลให้นักเรียนนักศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาทุกขั้นตอนของการดำเนินการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่หน่วยงานในองค์กร โดยการสร้างคุณค่า (Value Carte) เพิ่มคุณค่า (Add Value) เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กร และช่วยเพิ่มตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาเพื่อให้เกิดการยอมรับในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในสายอาชีพมากขึ้น เพราะตลาดแรงงานยังขาดบุคลากรที่จะจบออกไปทำงานด้านสายอาชีพเป็นจำนวนมาก นั้น ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการทำองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ระบบอาชีวศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 7 วิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 231 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 148 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน และดำเนินการสุ่มอย่างง่ายตาม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ ความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด คือด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 231 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ได้จำนวน 148 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการ เทียบสัดส่วน ประกอบด้วยครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 145 คน เพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 เพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 ประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีประสบการณ์ในการ สอน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 และประสบการณ์สอน 5-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ แบบสำรวจรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการสอน แบบสอบถามความคิดเห็น ของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบ แผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่า อยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .968 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 148 ฉบับ ระหว่างวันที่ 5-17 มีนาคม 2560 นักรับและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมา 145 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหา

ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่า (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอน

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้แห่งตน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านแบบแผนความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญมากกว่า .05

อภิปราย

จากการวิจัย เรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นด้านความรู้แห่งตนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านแบบแผนความคิด และลำดับสุดท้ายคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการพัฒนาตนเองตามกลยุทธ์ของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ของกรมอาชีวศึกษา มีการยกระดับและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ อีกทั้งมีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ จึงส่งผลให้สถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีพฤติกรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และนำความรู้ที่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน และทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นมาในสถานศึกษา ทั้งการให้ความรู้ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การระดมความคิด การสร้างบรรยากาศ การมีวิสัยทัศน์ ดังที่ เจษฎา นกน้อย และคณะ (2552, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในการกระตุ้นเร้าและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีความ

กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและทีมงาน ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้โดยทุกคนในองค์กรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สร้างระบบการเรียนรู้ในองค์กร และใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกัน มีโครงสร้างการบังคับบัญชา น้อย ทำให้เกิดการยืดหยุ่นในการบริหารงาน มีการให้สิทธิ์และเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีการกระจายความรับผิดชอบลงสู่สายงาน ทำให้ทุกคนในองค์กรมีการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศเกื้อหนุนกันในการทำงาน เกิดการทำงานแบบเป็นทีม และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธานี มาลาศรี (2553, หน้า 73-83) ศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน ในสถานศึกษาของสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมและรายด้านย่อยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดารัตน์ เพชรสุริยา (2553, หน้า 85-90) คนไทยเราจะเก่งในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตัวเองและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีหลักสูตรให้ไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นประจำ ส่วนการมีวิสัยทัศน์ร่วมนั้น เนื่องจากคนไทยเราจะถนัดเก่งและทำงานของตัวเอง ไม่ค่อยมีเก่งเรื่องทีมเวิร์ค จึงค่อนข้างที่จะอ่อนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน ความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรอบรู้แห่งตน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการครูและบุคลากรด้านการสอนมีความรอบรู้ในสาขาวิชาที่ตัวเองสอน มีการจัดฝึกอบรมและออกฝึกงานตามสถานประกอบการเป็นระยะ ครูจึงมีทักษะที่ดีสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะฝีมือสู่แก่นักเรียนนักศึกษาได้อย่างเต็มที่ ครูสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีไปใช้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมสร้างสื่อการเรียนการสอนผลิตนวัตกรรมดี ๆ มาใช้ในการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรและภายนอกองค์กรมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเกิดการพัฒนาองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ปัญญา (2553) ว่า องค์กรที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา นั้น เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเคลื่อนไหวและบุคลากรในองค์กรต้องแสวงหาความรู้มาแบ่งปันและเผยแพร่ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนครูและการส่งเสริมจากฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ-อุปกรณ์และการประกาศเกียรติคุณยกย่องเชิดชูเกียรติคุณงามความดี การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สถานศึกษาให้การสนับสนุนในทุกด้าน เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองของครู บุคลากร และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป ดังที่ –เจษฎา นกน้อย และคณะ (2552, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนจะต้องอาศัยความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า มีความรู้สึกริ่อกอยากเปลี่ยนแปลงอยากพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้จากความล้มเหลวทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงย่อมมีโอกาสล้มเหลวได้มากพอกับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ และควรนำระบบการให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ใด ๆ ภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของจินดารัตน์ เพชรสุริยะ(2552, หน้า 85-90)

1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านแบบแผนความคิดอ่าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการครูและบุคลากรด้านการสอนมีระเบียบแบบแผนทางการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถวางแผนการทำงานและปฏิทินการปฏิบัติงาน ครูสามารถจัดการทางความคิดสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ มีวุฒิภาวะในการจัดการกับงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำ ครูมีแนวคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ได้เป็นอย่างดี ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีการพัฒนางานในระบบสายงานแผนงานตามฝ่าย ปฏิบัติงานตามรูปแบบ อย่างเป็นระเบียบแบบแผน ดังที่ เนาวรัตน์ เข้มแสงสังข์(2545, หน้า 118) กล่าวว่า ลักษณะการเรียนรู้ขององค์กรนั้น ต้องพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศ กระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ร่วมจินตนาการช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทหนักแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น เช่น ระดมความคิดทิศทางการพัฒนาองค์กรในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การกำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนพัฒนากำลังคนตามความต้องการขององค์กร การสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรของหน่วยงานที่ก้าวไปข้างหน้าตามเป้าหมายขององค์กร กำหนดกรอบปฏิบัติงาน ร่วมประสานสร้างผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพงษ์ ปานศิริ (2558, หน้า 69) สถาบันอุดมศึกษามักจะได้รับการคิดหวังจากสังคมว่าเป็นศูนย์แห่งความรู้ เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งรวมของผู้ที่มีความรู้ระดับสูงที่หลากหลาย เป็นผู้นำพลังแห่งความคิด เป็นองค์กรที่ฉลาดและสร้างสรรค์ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องตอบสนองความต้องการของสังคมด้วยการให้บริการความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญส่ง หาญพานิช(2546)

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูมีการจัดการและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิทยาลัยมีการจัดประชุมปรึกษาหารือในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ครูและบุคลากรมีความตระหนักดีว่าในอนาคต ความสำเร็จของวิทยาลัยเป็นภาระรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรทุกคน ทั้งนี้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทัศนคติต่อกันในการวางแผนการพัฒนางานและปรับทิศทางในการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ดังที่ เจษฎา นกน้อย ,ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุต, พยัต วุฒิรงค์ และกรภัทร จารุกำเนตติก (2552, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะแตกต่างจากองค์กรโดยทั่วไป ทั้งนี้ลักษณะหนึ่งที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และทิศทางของการดำเนินงานองค์กรร่วมกัน ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรแทน ที่มาจากการกำหนดจากผู้บริหารดังเช่นในอดีตอันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของ ก่อให้เกิดความรักความมุ่งมั่นในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ (2552, หน้า 160-171)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา กู่ออ (2555, หน้า 115 – 125) ศึกษาภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวงเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวง ในด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูและบุคลากรด้านการสอนของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีบทบาทในการทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ครูยอมรับในข้อผิดพลาดจากการทำงานร่วมกัน และเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาให้งานดีขึ้น มีการประชุมปรึกษาหารือกันอยู่เสมอ จัดให้มีการทำงานตามสายงานและความถนัด ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในหน่วยงาน ครูและบุคลากรทุกคนมีการเรียนรู้และปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมไปถึงการที่ครูและบุคลากรมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับงานของผู้อื่น อันนำไปสู่ผลสำเร็จของงานตามที่มุ่งหมายไว้ ดังที่ มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ (อ้างอิงถึงในวิระวัฒน์ ปันดินิตามย์, 2545, หน้า 79) กล่าวว่า การมีบรรยากาศที่เกื้อหนุน ที่มุ่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง ความหลากหลายให้มีความเท่าเทียมเสมอภาค ให้ความเป็นอิสระสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม รวมไปถึงการทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างการแข่งขัน การสร้างพลังเครือข่ายทรัพยากรต่างๆ ทั้งภายในทีมและระหว่างทีมกับบุคคลภายนอกทีม สร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจให้เป็นที่ไปอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพงษ์ ปานศิริ (2558, หน้า 69) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในด้านการเรียนรู้ของทีม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธานี มาลาศรี (2553, หน้า 73 – 83)

1.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ความคิดเห็นของครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูและบุคลากรด้านการสอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีทัศนคติมีความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ องค์กรมีการจัดการอบรมเพื่อให้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ ในองค์กรมีการบริหารจัดการทำงานอย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรด้านการสอนมีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบทำให้งานประสบความสำเร็จ ครูสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรด้านการสอนจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว องค์กรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างมีระบบ

เพื่อให้เกิดการประสานงานกันทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ วิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ (2552, หน้า 160 – 171) ศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินดารัตน์ เพชรสุรียา (2552, หน้า 85 – 90) ศึกษาการ ส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัตตานี เขต 2 ในด้านความคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การที่ครูได้รับการปฏิบัติ อย่างเสมอภาค มีความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศ เนื่องจากในการทำงานไม่ได้แบ่งระดับความสำคัญของเพศ ชายและเพศหญิง แต่จะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก และในการทำงานบุคลากรชาย และหญิงมีการประสานงานกันสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมส่งเสริมสนับสนุนกัน กระตุ้นให้เกิดการแสดงออก กล้าคิดกล้าตัดสินใจและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความผูกพันและปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าของวิทยาลัย วิทยาลัยก็พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา จิตความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน และ เสมอภาค ดังที่ ปณิธิ บรรวณ (2557, หน้า 52) กล่าวว่า พฤติชนกรรมในสังคมไทยไม่ควรจำกัดอยู่เพียงแต่ การยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางชาติพันธุ์ ศาสนา ชนชั้น หรือความนิยมทางการเมืองเท่านั้น หากแต่พฤติกรรมนั้นควรมุ่งเน้นการยอมรับความแตกต่าง ส่งเสริมความยุติธรรมและสิทธิกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมฤทธิ์ สาระกุล และสุรางค์ เทพศิริ (2556, หน้า 52) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี ที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมไม่แตกต่าง กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากหลาย ปัจจัย เช่น ครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการสื่อสาร ในการปฏิบัติงาน มีการประชุมปรึกษาหารือขณะทำงานอยู่เสมอ ในการปฏิบัติงานมีการมอบหมายงานตาม ความถนัดมีการไว้เนื้อเชื่อใจกันให้สิทธิ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา และมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน ทั้งนี้ ประสบการณ์สอนเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยครูใน สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยการพูดคุย หรือ

แสดงความคิดเห็น ช่วยเหลือให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ลดช่องว่างและอุปสรรคในการทำงานส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าของวิทยาลัย การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของงานแต่ละงาน การประสานงานกัน ช่วยเหลือสามัคคีกันคือสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้า การที่บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ร่วมมือกันทำงานและพัฒนาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธาณี มาลาศรี (2553, หน้า 73 – 83) ศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่าครูผู้สอนมีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านบุคลากรรอบรู้ สถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา มีการจัดอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งทางวิชาการและการลงมือปฏิบัติ
2. ด้านแบบแผนความคิด มีการให้บุคลากรวางแผนการทำงาน ระบุขั้น ระบุยาวอยู่เสมอ การมีแบบแผนที่ชัดเจนในการดำเนินงานต่าง ๆ และควรพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจและให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และร่วมแชร์ประสบการณ์เสมอ ในการประชุมควรกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม มีความชัดเจนในทุก ๆ ด้าน ในการมอบหมายหน้าที่ของแต่ละงาน
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ควรให้การส่งเสริมสนับสนุน การใช้ประสบการณ์ร่วมกัน สถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ที่ดี ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ให้หลักและเหตุผลร่วมกัน ปกครองและทำงานด้วยการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและปกครองแบบประชาธิปไตย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริม และพัฒนาการบริหารจัดการให้อาชีวศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

จินดารัตน์ เพชรสุริยา. (2552). การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบัตตานิ เขต 2 วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จิราภรณ์ ศิริทวี. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง เทคนิคการจัดกิจกรรมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้. กรุงเทพมหานคร : โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.๒๕๔๐ (อัดสำเนา)

เจษฎา นกน้อย,ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุต,พนัด วุฒิรงค์ และ กรภัทร จารุกำเนิดนง.(2552). นานาทัศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิมฤทธิ์ สาระกุล และ สุรางค์ เทพศิริ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จิตติพงษ์ ปานศิริ. (2558).การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ธานี มาลาศรี. (2553).การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

บุญส่ง หาญพานิช. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ และ สิริพงษ์ เสภาภาน. (2556). การศึกษาอิสระ Independent Studies. กรุงเทพฯ : บริษัทมิตรภาพการพิมพ์สติวดีโอ จำกัด.

ภัทรวดี ศรีนวล และ สถาพร ถาวรธิวาสน์. (2554, มกราคม – มิถุนายน). “ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์”. วิทยาศาสตร์ สุขภาพ. 5(1), 17 - 23.

วารินทร์ สิ้นสูงสุด. (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2561 จาก images.penja.multiply.multiplycontent.com

วิทยา กุอ. (2555). สภาวะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอำเภอ
หลวงเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิทยาลัยราชพฤกษ์. (2552) งานนโยบายและแผน. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2561 จาก
<http://www.rc.ac.th/courseofstudy.php>

วิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ. (2552). การศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระ
ธรรมมัญญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.

วิศิษฐ์ ชูวงษ์. (2540). แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่บ้านใหม่.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปี 2559 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. ภูเก็ต : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต.

อัมพร ปัญญา. (2553). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. ดุษฎี
นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง