



School Administration Towards a Learning Organization of Educational Institutions under the Pathum Thani Provincial Office of Vocational Education

Nantapat Surawoot, Suvijuk Mansaraneeyatham, and Wiralpat Wongwatkasem

Nakhonratchasima College, Thailand

E-mail: Nantapat0898964973@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-3235-4160>

E-mail: suvijuk2564@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-5906-3526>

E-mail: wiralpat@nmc.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-4379-2397>

Received 18/04/2025

Revised 06/05/2025

Accepted 16/06/2025

Abstract

Background and Aims: The objectives of this research were to: (1) study school administration toward becoming a learning organization in educational institutions under the Pathum Thani Provincial Office of Vocational Education. (2) Compare school administration toward becoming a learning organization, classified by position, educational level, and work experience. And (3) to design a management approach for developing educational institutions under the Pathum Thani Provincial Office of Vocational Education into learning organizations.

Methodology: The sample group used in this research consisted of school administrators and teachers from educational institutions under the Pathum Thani Provincial Office of Vocational Education in the 2024 academic year, totaling 186 participants. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and the participants were selected using stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire based on a Likert-type rating scale. The instrument's content validity was verified, and the reliability of the entire questionnaire was assessed using Cronbach's alpha coefficient. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Results: The research findings revealed that 1. The analysis of opinions on school administration towards becoming a learning organization in institutions under the Pathum Thani Provincial Office of Vocational Education revealed that, overall, the opinions were at a high level. ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.64) 2. The results of the comparison of opinions on school administration towards becoming a learning organization, classified by position, revealed that overall, there were statistically significant differences in opinions on school administration towards becoming a learning organization at the .05 level. And 3. the analysis of strategies for school administration towards becoming a learning organization in institutions under the Pathum Thani Office of Vocational Education emphasized the importance of knowledgeable personnel. Key strategies for promoting a learning organization included organizing subject-area or departmental meetings for knowledge sharing, creating platforms for idea exchange, and conducting internal seminars to encourage collaborative learning and the sharing of discoveries.

Conclusion: The effectiveness of school administration toward becoming a learning organization was found to be at a high level. Opinions on administration differed according to staff positions.





Key strategies for promotion include organizing knowledge-sharing forums, conducting internal meetings, and encouraging continuous collaborative learning among personnel.

Keywords: School Administration; Learning Organization



การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

นันทพัทธ์ สุราวุธ, สุวิจักขณ์ มั่นสารนีย์ธรรม และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

วิทยาลัยนครราชสีมา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อออกแบบแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

ระเบียบวิธีการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 186 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ท และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา: ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.64) 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ในภาพรวมมีความเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาปทุมธานี ด้านบุคลากรที่มีความรอบรู้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ จัดประชุมในกลุ่มสาระหรือสาขาวิชาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประชุมสัมมนาภายในเพื่อให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนความรู้และสิ่งที่ค้นพบใหม่ๆ

สรุปผล: การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นต่อการบริหารแตกต่างกันตามตำแหน่งของบุคลากร ส่วนแนวทางส่งเสริมคือการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมภายใน และการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; องค์กรแห่งการเรียนรู้

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันกลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลายๆ เรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีต และความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการที่ดี เพราะการก้าวข้ามที่ช้าจะทำให้เราเสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษา

เป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่งนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่นๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมาก เพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในหลักการบริหาร หรือการจัดการตลอดจนมีทักษะในการบริหาร (ปัทมา ประทุมสุวรรณ, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการสื่อสาร การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการจูงใจให้ครูแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทักษะการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเหมาะสม ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เอาใจใส่ผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง (อรสา มาสิงห์, 2560)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์การรูปแบบอื่นๆ เพราะจะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การที่พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในการบริหารงานเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนโดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง การที่องค์การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ต้องสร้างช่องทางในการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในองค์การที่เป็นการถ่ายทอดระหว่างบุคลากรในองค์การควบคู่ไปกับการรับความรู้จากองค์การโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อก่อให้เกิดโอกาสในการแสวงหาแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาและการสร้างฐานความรู้ที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์การ (อภิญา ฉัตรช่อฟ้า, 2562)

การสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ถือเป็นแนวคิดที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรได้ขยายขีดความสามารถเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (Senge, 2006) ลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างแบบยืดหยุ่นหรือผสมผสาน มีความเป็นเอกภาพในองค์การ โดยบุคลากรควรมีความเป็นอิสระในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อให้การเรียนรู้ภายในองค์การนั้นมีรูปแบบของการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ เพื่อให้องค์การดำรงอยู่ได้ และสามารถไปถึงเป้าหมายร่วมกัน โดยไม่ให้ความสำคัญแก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด การจะเข้าถึงเป้าหมายร่วมกันต้องเน้นการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน และนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาศักยภาพขององค์การให้เกิดความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงสุด (มรกต จันทร์กระพ้อ, 2561)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ว่ามีมากน้อย อยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางซึ่งจะสามารถนำไปเผยแพร่ ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี เพื่อการจัดการศึกษาที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานีจำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อออกแบบแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะ (2552) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคม ให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดี ของสังคม การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ ในการบริหารเพื่อส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

สัมมา รธนิตย์ (2560) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่างๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผนการวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

จากความหมายที่กล่าวมาในข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงกระบวนการใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาได้วางไว้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

มงคลชัย วิริยะพินิจ (2556) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์การที่เน้นความต่อเนื่องในเรื่องความตื่นตัวในการที่จะเรียนรู้เพราะฉะนั้นบุคลากรในองค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำและองค์การที่ทำงานอยู่สิ่งนี้ก่อให้เกิดถึงการเกิดของพฤติกรรมองค์การที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์การอย่างต่อเนื่อง

อภิญา ฉัตรช่อฟ้า และบุญทัน ดอกไธสง (2562) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเรื่องการเรียนรู้องค์การและการจัดการ การฝึกอบรมและพัฒนา กล่าวคือ หากเป็นกระแสนักเรียนการสอนก็จะเปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้สอน และการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ มาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้เรียน (learner center) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง (action learning) โดยการเรียนรู้อาจจะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงาน

จากความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถ ในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งใช้กระบวนการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำไปแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้แก่องค์การโดยทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความต้องการกำหนดเป้าหมายแสวงหาวิธีการดำเนินงาน

ต่างๆ และต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ต่อดังกล่าวที่อยู่เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างแท้จริง

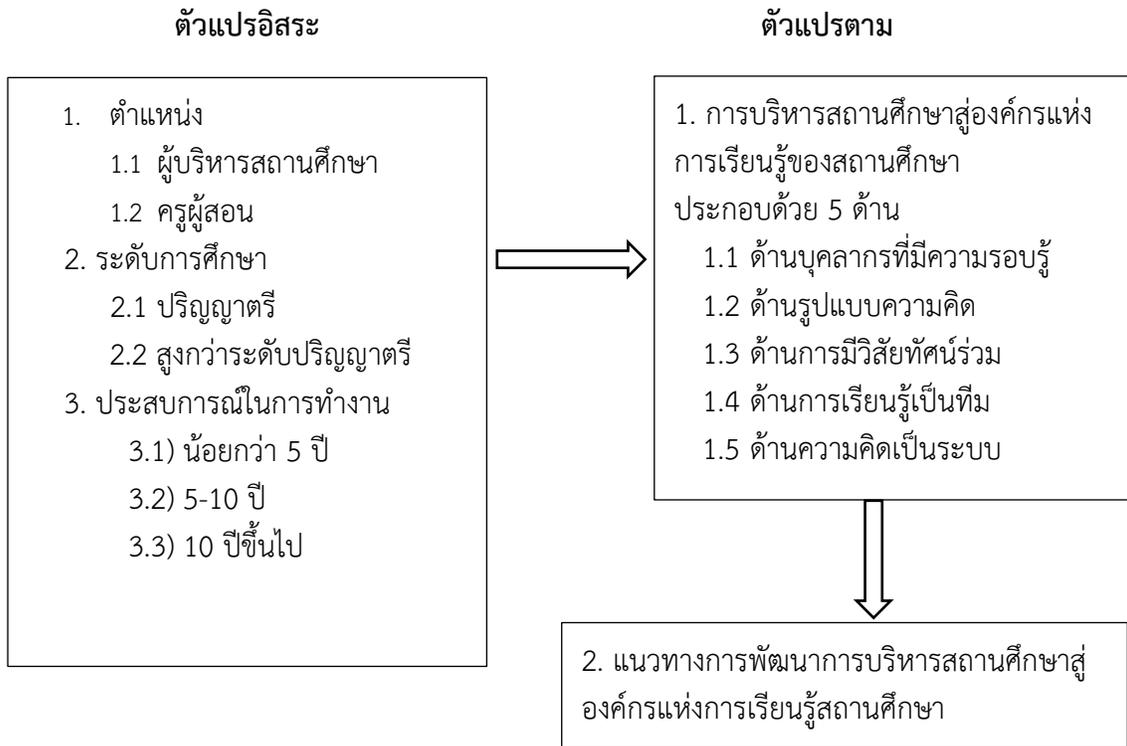
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันชนก อัจจุ (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ฝ่ายเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรเป็นนักวิจัย และวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรทุกคน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมระดมสมองใช้กระบวนการ PDCA และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เรียงตามความต้องการจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา ดังนี้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ 6 แนวทาง ด้านการคิดอย่างมีระบบ 6 แนวทาง ด้านรูปแบบทางความคิด 6 แนวทาง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5 แนวทาง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 6 แนวทาง และด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม 5 แนวทาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ตามแนวคิดของ Senge (1990) ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 368 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 186 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวทางในส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2.2 แบบบันทึกสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนทางความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

3.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ การบริหารสถานศึกษา สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (2006) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของ สุนทรีย์ ธิชากรณ์ (2563)

3.1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถาม ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุมและให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC : Index of Item –Objective Congruence)

3.1.6 คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามต่อไป ถ้าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 ข้อคำถามนั้นต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือตัดทิ้ง เพื่อให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

3.1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า 0.73

3.1.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาดำเนินการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มากขึ้นก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยต่อไป

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

3.2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบวิธีการออกแบบ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3.2.2 ออกแบบบันทึกการสนทนากลุ่มและนำเสนอร่างแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3.2.3 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอข้อเสนอแนะรูปแบบการบันทึกประชุมสนทนากลุ่ม และแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

3.2.4 นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุง และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อจัดทำกรสนทนากลุ่มต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ขอนหนังสือจากเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5.5 วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) t- test แบบ Independent samples และ F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	7	3.76
ครูผู้สอน	179	96.24
รวม	186	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	114	61.29
สูงกว่าปริญญาตรี	72	38.71
รวม	186	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	29	15.59
5 – 10 ปี	74	39.78
10 ปีขึ้นไป	83	44.62
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 3.76 เป็นครูผู้สอนจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 96.24 ซึ่งมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 61.29 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.59 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.78 และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 44.62

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อ การบริหารสถานศึกษาสื่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาสื่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
ด้านที่ 1	การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.40	0.61	มาก	1
ด้านที่ 2	การมีแบบแผนทางความคิด	3.87	0.63	มาก	3
ด้านที่ 3	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.32	0.71	ปานกลาง	5
ด้านที่ 4	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.89	0.60	มาก	2
ด้านที่ 5	การคิดอย่างเป็นระบบ	3.69	0.65	มาก	4
ภาพรวม		3.83	0.64	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ความคิดเห็นที่มีต่อ การบริหารสถานศึกษาสื่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.40$, S.D.= 0.61) รองลงมาคือ ด้านที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}= 3.89$, S.D.= 0.60) ด้านที่ 2 การมีแบบแผนทางความคิด($\bar{X}= 3.87$, S.D.= 0.63) และด้านที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}= 3.69$, S.D.= 0.65) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}= 3.32$, S.D.= 0.71)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสื่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสื่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p-value
		สถานศึกษา					
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	บุคลากรที่มีความรอบรู้	4.13	0.66	4.29	0.60	2.55	.01*
2	รูปแบบความคิด	4.06	0.61	4.22	0.57	2.69	.01*
3	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.12	0.72	4.30	0.69	2.54	.01*
4	การเรียนรู้เป็นทีม	4.05	0.57	4.16	0.57	2.04	.04*
5	ความคิดเป็นระบบ	4.22	0.43	4.28	0.44	1.55	.12
ภาพรวม		4.12	0.55	4.25	0.53	2.53	.01*

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา สุ่มองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนพบว่า ในภาพรวม มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสุ่มองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคลากรที่มีความรอบรู้ ด้านรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดเป็นระบบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสุ่มองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p-value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	บุคลากรที่มีความรอบรู้	4.10	0.52	4.15	0.62	-0.64	0.52
2	รูปแบบความคิด	4.09	0.56	4.25	0.55	-2.06	.04*
3	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.03	0.69	4.22	0.61	-2.06	.04*
4	การเรียนรู้เป็นทีม	4.07	0.55	4.17	0.63	-1.26	.21
5	ความคิดเป็นระบบ	4.16	0.70	4.42	0.47	-2.89	.00*
ภาพรวม		4.09	0.60	4.24	0.57	-1.78	0.12

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา สุ่มองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวม มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสุ่มองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความคิดเป็นระบบ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบุคลากรที่มีความรอบรู้ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสุ่มองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านบุคลากรที่มีความรอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.10	3	0.55	0.30	.274
	ภายในกลุ่ม	140.90	186	0.42		
	รวม	142.00	188			

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านรูปแบบความคิด	ระหว่างกลุ่ม	1.86	3	0.93	1.93	.146
	ภายในกลุ่ม	160.54	186	0.48		
	รวม	162.41	188			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.47	3	0.73	3.87	.022*
	ภายในกลุ่ม	63.10	186	0.19		
	รวม	64.57	188			
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.49	3	0.75	2.93	.054
	ภายในกลุ่ม	63.15	186	0.22		
	รวม	62.58	188			
ด้านความคิดเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.09	0.31	.733
	ภายในกลุ่ม	99.43	186	0.30		
	รวม	99.361	188			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.07	3	0.03	0.26	.768
	ภายในกลุ่ม	42.93	186	0.13		
	รวม	42.99	188			

*p < .05

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน บุคลากรที่มีความรอบรู้ ด้านรูปแบบความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้าน การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนทางความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวม มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน บุคลากรที่มีความรอบรู้ ด้านรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความคิดเห็น

ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความคิดเป็นระบบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวม มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรูปแบบความคิด ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคิดเป็นระบบ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบุคลากรที่มีความรอบรู้ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบุคลากรที่มีความรอบรู้ ด้านรูปแบบความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาปทุมธานี

ด้านบุคลากรที่มีความรอบรู้ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ จัดประชุมในกลุ่มสาระหรือสาขาวิชาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประชุมสัมมนาภายในเพื่อให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนความรู้และสิ่งที่ค้นพบใหม่ๆ

ด้านรูปแบบความคิด แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูคิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีการฝึกปฏิบัติระบบการทำงานให้กับครูและบุคลากร

ด้านการมีส่วนร่วม แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแผนงานของเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ จัดให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกัน หรือมีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงาน เพื่อฝึกฝนผู้ปฏิบัติงานใหม่ๆ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนระดับผ่านการปฏิบัติ การร่วมกันวิเคราะห์สภาพองค์การวางแผนการพัฒนาองค์การร่วมกันและจัดทำโครงการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปปรับปรุงการทำงานต่อไปของบุคลากร

ด้านความคิดเป็นระบบ แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาจากกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ การสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น การสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก เพราะสถานศึกษา ขาดการดำเนินการส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ การแสวงหาวิธีการทำงานที่ทันสมัยเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งขาดการนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามาใช้ในการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุนทรีย์ ธิชากรณ์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหาร สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในอันดับมาก ซึ่งระดับสูงสุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็น ระบบ และต่ำสุด คือ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเพื่อให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ 2)ด้านการมีแบบแผนทางความคิด คือ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศภายใน สถานศึกษาให้ครูมีกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์และจัดให้มีการประกวดผลงานดีเด่นการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา 3)ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ผู้บริหารให้ครูจัดทำแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 4)ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถตามความเหมาะสมและจัดให้มีการสอนงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และ 5)ด้านการคิดอย่างเป็น ระบบ คือ สถานศึกษาจัดฝึกอบรมคณะครูให้เข้าใจถึงกระบวนการคิดแล้วสามารถนำไปใช้สถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพและส่งเสริมการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. ผลการเปรียบเทียบ การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาจะเกิดความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของ ตนเอง ซึ่งบุคลากรที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั่นก็คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ต้องมีความสามารถในการวางแผน สั่งการและเป็นผู้นำทิศทางในการบริหารได้ ส่วนครู ถือเป็น บุคลากรในการดำเนินงานให้สิ่งที่คาดหวังเกิดขึ้น ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จึงมีบทบาทหน้าที่ และความ รับผิดชอบที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกร ศรีพรหม และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการและ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวม และขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก เพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ย่อมมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการ ทำงาน ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งการ

พัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องทำอย่างต่อเนื่องจึงจะประสบความสำเร็จ ดังนั้นบุคลากรทุกคนจะต้องมีการช่วยเหลือและสอนงานให้กันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้เกิดขึ้นจากที่กล่าวมาจึงเป็นผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ก็ย่อมมีการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาวิณี ชุณหะวัณ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานที่ปัจจุบันที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ในการสนทนากลุ่มของเนื้อหา 5 ด้าน พบว่า

4.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล เพื่อให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง และสถานศึกษามีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการพัฒนาดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4.2 ด้านการมีแบบแผนทางความคิด มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้ครูมีกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์สถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานของครูให้ชัดเจน และจัดให้มีการประกวดผลงานดีเด่นการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

4.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ ผู้บริหารให้ครูจัดทำแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน โครงการ กิจกรรม และมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน และกระตุ้นให้ครูหลอมรวมวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

4.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถตามความเหมาะสมและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้ชัดเจน จัดให้มีการสอนงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และมีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานเพื่อฝึกฝนผู้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ และจัดให้ครูทำงานร่วมกัน โดยมีความรับผิดชอบร่วมกัน

4.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ สถานศึกษาจัดฝึกอบรมคณะครู ให้เข้าใจถึงกระบวนการคิด แล้วสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และผู้บริหารและครูร่วมสร้างนวัตกรรม ในการจัดการปัญหาหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ให้มีประสิทธิภาพ

1.2 สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ให้สอดคล้องกับปัญหาและเหมาะสมกับสภาพความจำเป็น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และศึกษานิเทศน์ ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการบริหารงาน โดยใช้การบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

1.4 การบริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผนการจัดการฝึกอบรม เพื่อเป็นการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในด้านการวางแผนการจัดการฝึกอบรมการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

ทองเพ็ญ เตยหอม. (2562). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ภาวิณี ชุ่นทรัพย์. (2562). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2556). *รวมแนวคิดหลากหลายมุมมอง องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ภาควิชาการ*. กรุงเทพฯ: ส่องสยาม.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มรกต จันทรกระพ้อ. (2561). *การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กร*. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 52-66.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). *การบริหารวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: นำศิลป์.

- วันชนก อัจปรุ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง. ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยาย โอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารการบริหารและนิตศการศึกษ, 12 (3), 140-152.
- ศุภากร ศรีพรหม และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 6(3), 301-317.
- สัมมา ธนินทรีย์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุนทรีย์ ธิชากรณ์. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อภิญา ฉัตรช่อฟ้า และบุญทัน ดอกโธสง. (2562). องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1), 158-170.
- อรสา มาสิงห์. (2560). การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 13(2), 103- 116.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Senge, P. M. (2006). *Peter Senge and the learning organization*. Retrieved February 12, 2012, from <http://www.infed.org/thinkers/senge.htm>