

แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู*
THE GUIDELINE FOR LEARNING ORGANIZATION DEVELOPMENT OF
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
NONGBUALUMPHU PROVINCE

เมธาวี คำภูลา

Metawee Khumphula

วันทนา อมตาริยกุล

Wantana Amatariyakul

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Udon Thani Rajabhat University, Thailand

E-mail: kiik.metawee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) หาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 183 คน การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และยืนยันแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับระดับมากที่สุด 2) การหาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่าแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ด้าน 25 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ สถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนของครูโดยให้ครูจัดทำแผนการ

* Received 7 January 2021; Revised 19 January 2021; Accepted 6 February 2021



พัฒนาตนเอง (ID Plan) ครูควรมีการปรับวิธีการทำงานใช้หลักการมีมนุษย์สัมพันธ์ ส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการทำงานเป็นทีม และครูควรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้ต่อเนื่อง และมีผลยืนยันแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าใช้ได้ทุกแนวทางทุกด้าน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนา

Abstract

The objectives of this research article were to 1) the present context and desirable context to be a learning organization, 2) to find the guidelines for learning organization development in school under The Office of Primary Educational Service Nongbualumphu province. The sample used in this research was of 183 school administrators. The research was divided into 2 phases. Phase 1: The present context and desirable context in school under The Office of Primary Educational Service Nongbualumphu province to be a learning organization. The research instrument was the 5 - level - rating scale. The data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. Phase 2: to find the guidelines development in to be a learning organization by using semi - structured interviews. verify the guidelines for development academic leadership of school administrators. The research results were found that 1) The present context for school to be a learning organization were at a high level all and the desirable context for school to be a learning organization were at a highest level. 2) The guidelines development in school to be a learning organization comprise 5 sides 25 guidelines the following: the guideline for learning organization development in school ought to define performance standards, survey teacher's requirement, and develop teacher by preparation ID plan. The teachers should adjust the working method and used human relations and find the guideline in performance together and encourage skill for teachers in team work and The teachers should lead knowledge and experience in working to develop and continue and verify of the guidelines development in school to be a learning organization by the experts revealed that all guidelines were feasible.

Keywords: Learning Organization, School Administrator, Guideline for Development



บทนำ

การหลอมรวมความรู้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการจัดการเชิงคุณภาพขององค์กรภาคธุรกิจเอกชน ภาครัฐได้นำรูปแบบการบริหารจัดการมาใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดทางปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โรงเรียนจะต้องมีหน้าที่สร้างและพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Learning) และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ (Life - long Learning) เป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพ ทางการบริหารสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญและสร้างชุมชนและสังคมแห่งการเรียนรู้ (Community Learning) ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการปฏิรูประบบบริหารสถานศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและให้ความสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีการบริหารพัฒนาแบบก้าวหน้าและยั่งยืน โรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรโรงเรียนไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีประสิทธิผลและเป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management) ไปสู่เด็กนักเรียนและการจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered Education) จะทำให้นักเรียนได้ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพด้วยตนเอง อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ได้พบเจอสภาพปัญหาด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่าผู้เรียนในเขตบริการไปศึกษายังสถานศึกษาอื่นที่มีความพร้อมและมีคุณภาพสูงกว่า รวมถึงขาดการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน แล้วประชากรยังมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้นักเรียนต่อห้องเรียนลดน้อยลงส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในบางกิจกรรม ส่วนปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูบางคนสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด ครูบางคนยังต้องปฏิบัติหน้าที่การสอนหลายระดับ หลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูบางคนยังขาดประสบการณ์ในการผลิตการใช้สื่อเพื่อการเรียนการสอน ครูส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ในลักษณะครูไม่ครบชั้น รวมถึงการสอนที่ไม่เต็มเวลาและความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากการเรียนการสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2562)



สถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่ง คือ จะต้องทำหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้นสถานศึกษาจะต้องรับภาระหน้าที่ที่สำคัญสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ การสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะต้องมีวิธีการและมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการแสดงถึงความรู้ความสามารถที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการบริหารและการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงการมีนโยบายที่ดี แต่รวมไปถึงความใส่ใจบุคลากรและความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลด้วย (ศักดิ์สิน โจรจน์สรายุธมย์, 2554)

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญในสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อจะส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมของสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเพื่อพัฒนาการเป็นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภู คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



หนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 จำนวน 338 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเปิดตารางของ
เครจซี และ มอร์แกน จำนวน 183 คน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งในระยยะที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูล
ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ใน
การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ
(Checklist)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามกรอบแนวคิด
ทฤษฎี ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน จากนั้นจึงหา
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง
0.60 – 1.00 แล้ว จึงนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการ
วิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในตอน
ที่ 2 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่า
ความเชื่อมั่น .943 พร้อมทั้งมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปทุกข้อ
คำถาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วสร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อ
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และติดต่อขอให้ส่งกลับคืน
มายังผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ในระยะที่ 1
ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จากนั้นนำค่าเฉลี่ยจากตอนที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าความต้องการจำเป็น (Needs Analysis)
เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ



ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นข้อคำถามในการให้สัมภาษณ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 คน มาหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มาจากการที่ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ศึกษาพิเศษ 1 คน และครูผู้สอน 1 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหาร การศึกษาและบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลโดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

4. การยืนยันแนวทาง

การยืนยันแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยนำข้อมูลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา ในระยะที่ 2 มายืนยัน แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

รายการ	สภาพปัจจุบัน (D)		แปลผล	สภาพที่พึงประสงค์ (I)		แปลผล	ความต้องการจำเป็น (PNI modified)	
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		(I - D)/D	ลำดับที่
	1. การเป็นบุคคลรอบรู้	3.55		0.18	มาก		4.60	0.24
2. การมีแบบแผนทางความคิด	3.60	0.14	มาก	4.54	0.25	มากที่สุด	0.2610	4
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.58	0.22	มาก	4.61	0.26	มากที่สุด	0.2877	3
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.50	0.18	ปานกลาง	4.65	0.30	มากที่สุด	0.3258	1
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.53	0.28	มาก	4.50	0.35	มาก	0.2606	5
โดยรวม	3.55	0.22	มาก	4.58	0.28	มากที่สุด	0.2930	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ($\bar{X} = 3.60$) มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.58$) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{X} = 3.55$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.53$) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.61$) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{X} = 4.60$) ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ($\bar{X} = 4.54$) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู จากตารางที่ 1 พบว่า เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นลำดับที่ 1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้เป็นลำดับที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นลำดับที่ 3 ด้านการมีแบบแผนทางความคิดเป็นลำดับที่ 4 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบเป็นลำดับที่ 5 เป็นลำดับสุดท้าย

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

ผลของการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยการสัมภาษณ์แบบ



กึ่งโครงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า มีการระบุแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ คือ สถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโดยให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (ID Plan) สนับสนุนให้คณะครูได้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ตามความต้องการ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน โดยผู้บริหารให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ เผยแพร่ผลงานภายในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนและชุมชน

2. แนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการมีแบบแผนทางความคิด คือ ครูควรมีการปรับวิธีการทำงาน ใช้หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เปิดโลกทัศน์ และวางแผนวิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ สถานศึกษาควรจัดระบบการรายงานผลการดำเนินงาน โดยอาจจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาทุกภาคเรียน เพื่อให้ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ และนำไปใช้ในการพัฒนางาน รวมทั้งสถานศึกษาต้องติดตามผลการดำเนินงาน ให้ครูพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. แนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร มีความรักความเข้าใจ และความผูกพัน มีวิสัยทัศน์ วางภาพอนาคตของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

4. แนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ ผู้บริหารและคณะครู ร่วมกันแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หาแนวทางและส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสร้างวินัย การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม การให้รางวัล สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่เสนอความรู้ใหม่ ๆ

5. แนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ คือ ครูควรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้ต่อเนื่องเป็นระบบ มีความคิดแบบองค์รวมสามารถมองรอบงานได้ ชัดเจนขึ้นโดยผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในการคิดแบบองค์รวม โดยผ่านการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบบกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย

ผลการยืนยันของแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยมีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน 25



แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านการมีแบบแผนทางความคิด มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 5) ด้านการการคิดอย่างเป็นระบบมีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง และผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผลการยืนยันให้ใช้ได้ทุกแนวทางทุกด้าน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

1. สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า แนวทางพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rupcic, N. ทำการวิจัยเพื่อหาความเป็นไปได้ในการก้าวข้ามปัญหาของแต่ละบุคคล องค์กรและสังคม การปฏิบัติงาน พบว่าการให้คำแนะนำสำหรับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาส่วนบุคคลองค์กรและสังคมบนพื้นฐานของการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนและการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ ความคิดริเริ่ม คุณค่า การพิจารณามิติส่วนบุคคลองค์กรและสังคมในแง่ของความซับซ้อนและเสนอวิธีแก้ปัญหาที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกระดับพร้อมกันได้ (Rupcic, N., 2019) และงานวิจัยของ Pavel, B. ทำการวิจัยเรื่อง The Learning Company: The Learning Organization the British Way - Its Origins, Present, and Future Directions โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภาพรวมของประวัติศาสตร์ ปัจจุบันและอนาคตขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นแนวคิดและแนวทางปฏิบัติการเรียนรู้ของแพ็ตเลอร์ เบอร์กอย และบอยเดล มีการระบุหัวข้อที่เป็นประเด็น หลายเรื่องโดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ควรมองข้ามในอดีตและต้องเกี่ยวข้อง ปรับตัวมากขึ้นกับโลกสมัยใหม่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม และต้องระบุทิศทางในอนาคตสำหรับการวิจัยและการปฏิบัติในเรื่องด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัย (Pavel, B., 2020) ศิวพร แสนรัตน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า



คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (ศิวพร แสนรัตน์, 2556) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ พรหมบุตรดี ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก (จารุวรรณ พรหมบุตรดี, 2557)

2. แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย 1) สถานศึกษาคควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โดยให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (ID Plan) 2) ครูควรมีการปรับวิธีการทำงาน ใช้หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เปิดโลกทัศน์ และวางแผนวิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ 3) ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร 4) ผู้บริหารและคณะครู ร่วมกันแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หาแนวทางและส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการทำงานเป็นทีม 5) ครูควรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้ต่อเนื่องเป็นระบบ มีความคิดแบบองค์รวมสามารถมองกรอบงานได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ ที่กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการดำเนินงานของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมต้องอาศัยสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ซึ่งต้องมีความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องบริหารโดยใช้หลักการและแนวทางหลายอย่างประกอบกัน เช่น 1) ยึดคุณภาพนักเรียนเป็นเป้าหมายสูง โดยจัดให้มีการประกันคุณภาพ 2) ใช้กระบวนการบริหารอย่างยิ่งเป็นระบบครบถ้วน และเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นที่ตั้ง 3) บริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล 4) ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน และแก้ปัญหายินยอมให้ทุกส่วนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 5) ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนใจใฝ่รู้ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง 6) กระจายอำนาจการบริหารให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม 7) ปรับเปลี่ยน เสริมสร้างวัฒนธรรมในการบริหาร (ธีระ รุญเจริญ, 2550) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พอททัย ภิรมย์ศรี พบว่า แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการ



สร้างบรรยากาศ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาให้กับบุคลากรด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการทำงาน โรงเรียนควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากร ด้านการคิดค้น นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี โรงเรียนควรจัดอบรม ศึกษาดูงานแก่บุคลากร และจัดหางบประมาณ ให้เพียงพอต่อความต้องการ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรกล่าวยกย่อง ชมเชย มอบของขวัญและรางวัลด้วยความยุติธรรม และด้านการปฏิบัติงาน เป็นทีม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้มีการติดต่อสื่อสาร ประสานความสัมพันธ์ สนับสนุน การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีการกระจายอำนาจและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ระดับความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (พอหทัย ภิรมย์ศรี, 2554) และยังสามารถคล้องกับงานวิจัยของ จุรีย์ สร้อยเพชร ได้ศึกษารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาพื้นฐานยอดเยี่ยม พบว่า รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาพื้นฐานยอดเยี่ยมในเขตภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วยหลักสำคัญ 7 ประการ คือ การคิดอย่างเป็นระบบ การรอบรู้ส่วนตน การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม บรรยากาศความไว้วางใจและความร่วมมือ และการพัฒนาวิชาชีพ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ส่งผลต่อกันอย่างต่อเนื่อง (จุรีย์ สร้อยเพชร, 2558)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นในการหาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการมีแบบแผนทางความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นลำดับสุดท้าย แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) สถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโดยให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (ID Plan) 2) ครูควรมีการปรับวิธีการทำงาน ใช้หลักการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เปิดโลกทัศน์ และวางแผนวิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ 3) ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในการ



กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร 4) ผู้บริหารและคณะครู ร่วมกันแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หาแนวทางและส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการทำงานเป็นทีม 5) ครูควรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้ต่อเนื่องเป็นระบบ มีความคิดแบบองค์รวมสามารถมองกรอบงานได้ชัดเจนขึ้น ผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าใช้ได้ทุกแนวทางทุกด้าน ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรนำแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ไปใช้ควรคำนึงถึงความแตกต่างในแต่ละสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ปัญหาตามองค์ประกอบของแนวทางเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้ตรงกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ข้างเคียงและในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: องค์การค้ำของคุรุสภา.
- _____. (2557). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จารุวรรณ พรหมบุตรดี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จूरีย์ สร้อยเพชร. (2558). รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาพื้นฐานยอดเยี่ยม. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: แอล ที เพรส จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- พอททัย ภิรมย์ศรี. (2554). การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์. (2554). การบริหารเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.



- ศิริพร แสนรัตน์. (2556). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562. หนองบัวลำภู 1. จังหวัดหนองบัวลำภู: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต .
- Pavel, B. (2020). The learning company: the learning organization the British way its origins, present, and future directions. An interview with John Burgoyne. *The Learning Organization*, 27(3), 249-257.
- Rupic, N. (2019). Learning organization – Learning Organization – Organization Emerging from Presence. *The Learning Organization*, 27(1), 17-30.