

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

อุสมาน หมานจิตต์¹ สรายุทธ์ เศรษฐขจร² และ นิรันดร์ สุธีนิรันดร์³

^{1,2,3}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

¹E-mail: preteam1@hotmail.com , ²E-mail: yut1497@hotmail.com,

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบ ส่วนด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, ราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง

Guidelines for developing a learning organization
Ratchaprachanukroh School 38, Ranong
Province, under the Office of Special Education

Audsaman Manjit¹ Sarayuth Sethakhajorn² and Niran Sutheeniran³

^{1,2,3}Department of Educational Administration, Faculty of Education,
Bansomdejchaopraya Rajabhat University

¹E-mail: preteam1@hotmail.com ,²E-mail: yut1497@hotmail.com,

ABSTRACT

The objectives of this research were to study Correct it for developing the learning organization of Ratchaprachanupath School No. 38 , Ranong Province, under the office of Special Education Administration, population in research school teacher, Ratchaprachanukroh School 38, Ranong Province, Office of the Special Education Administration Academic year 2023. The research instrument were 5 rating scales questionnaire 5 levels Interview and interviewer. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The research results found that 1) The learning organization of Ratchaprachanukroh School 38, Ranong Province, Special Education Administration Office, overall at highest level. when considering each aspect found that In terms of having a shared vision has the highest average next is the nervous system that thinks systematically. The personal expertise aspect had the lowest average. 2) Guidelines for developing a learning organization Ratchaprachanukroh School 38, Ranong Province Under the Office of Special Education Administration.

Keywords: Learning Organization, Ratchaprachanukroh38Ranong

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพประเทศที่ประชากรสามารถเข้าถึง การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันสูงตามที่ Nelson Mandela เคยกล่าวไว้ว่า “การศึกษาคืออาวุธที่ทรงพลังที่สุดที่จะสามารถเปลี่ยนโลกได้” ดังนั้น การพัฒนาระบบการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น กระทรวงศึกษาธิการ มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบท เศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21.

การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ปฏิบัติกำลังได้รับนิยมาจากรัฐบาล ทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะในภาคเอกชน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้องค์กรสามารถขยายขีดความสามารถให้หลากหลายได้ตามความปรารถนาขององค์กร แต่ทั้งนี้้องค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสที่จะเรียนรู้ร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกัน พร้อมทั้งเป็นกระบวนการทำงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด องค์กรใดก็ตามที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเห็นคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ารวมถึงมีระบบบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ โดยที่การพัฒนานั้นจะนำมาซึ่งทัศนคติที่ดี การยอมรับและความพร้อมที่จะปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้้องค์กรสามารถดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น้องค์กรใดก็ตามที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพย่อมเป็นผู้ที่ได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในฐานะที่เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ พัฒนาทั้งด้านอารมณ์สังคมสติปัญญาและทักษะการดำรงชีวิต เพื่อเป็นกำลังสำคัญของสังคมและประเทศชาติ การจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงต่างในสังคมยุคปัจจุบัน ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และมั่นใจในคุณภาพของโรงเรียน โรงเรียนจึงจำเป็นต้องหาแนวทางการป้องกัน สร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรจากทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารการจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมความช่วยเหลือ และความร่วมมือทุกรูปแบบทำให้ต้องมีการหาแนวทางส่งเสริมแนวทางการเรียนรู้ให้แก่องค์กร และผู้คนในองค์กรทั้งระดับที่มีระดับบุคคลเพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรรุ่นอื่นๆ

แนวคิดและวิธีการบริหารจัดการมีการพัฒนารูปแบบก้าวหน้าไปมากซึ่งอาจมาจากการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อตอบโจทยความต้องการขององค์กรที่นับวันต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ท้าทายความสำเร็จ และความอยู่รอดขององค์กร อยู่เสมอ โดยคำถามหลักที่องค์กรมักถามว่าตนเองอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถบรรลุ เป้าหมาย และดำรงอยู่ โดยมีการพัฒนาให้เจริญเติบโต และรุ่งเรืองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการหาคำตอบให้กับปัญหาดังกล่าว นั้นอาจมีความหลากหลาย และแตกต่างกันออกไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ แต่อย่างไรก็ดีใน บรรดาหลายคำตอบเหล่านั้นคงมีคำตอบหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่พ้นคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรือบางคำตอบก็เป็นเรื่องของพัฒนาองค์กรอย่างเป็น ระบบในทุกภาคส่วนด้วยเหตุนี้เองเป็นสิ่งที่จุดประกายให้เกิดแนวคิดหนึ่งที่ทรง

อิทธิพลและถูกกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง ทั้งต่างประเทศหรือแม้กระทั่งประเทศไทยเองโดยเฉพาะในระบบราชการมีการตรา
กฎหมายเพื่อใช้ในการรองรับแนวคิดนี้ซึ่งแนวคิดนี้ก็คือ “องค์กรแห่ง การเรียนรู้ (Learning Organization) นั่นเอง

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจจัดทำระดับและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง เพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เสริมสร้างทักษะกระบวนการการทำงาน พัฒนาความรู้ความสามารถรอบด้านให้บุคลากร สร้างความตระหนักสร้าง
ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมการขับเคลื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็น
กลไกที่สำคัญในการบริหารร่วมกันเป็นพลังขับเคลื่อนระบบบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัด
ระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัด
ระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38
จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38
จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ยึด
กรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Peter M. Senge's (2006) 5 ด้าน คือ
ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้าน
การคิดเชิงระบบ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล จำนวน 10 ข้อ ด้านแบบแผนทางความคิด จำนวน 10 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วมร่วมกัน จำนวน 10 ข้อ ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม จำนวน 10 ข้อ และด้านการคิดเชิงระบบ จำนวน 10 ข้อ รวม 50 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970, p.190)

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมนิยามศัพท์และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้
3. นำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ของงานวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979
5. จัดทำแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บข้อมูลในลำดับต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 40 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 40 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาโดยใช้ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล2)ด้านแบบแผนทางความคิด 3)ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4)ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม 5)ด้านการคิดเชิงระบบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2546, น.103)

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาไว้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล		จำนวน (N)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	15	37.50
	หญิง	25	62.50
	รวม	40	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	31	77.50
	สูงกว่าปริญญาตรี	9	22.50
	รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 40 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวม 5 ด้าน

(N=40)

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราช ประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ					
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล	4.07	0.76	มาก	5
2	ด้านแบบแผนทางความคิด	4.12	0.80	มาก	3
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.17	0.83	มาก	1
4	ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม	4.10	0.89	มาก	4
5	ด้านการคิดเชิงระบบ	4.13	0.86	มาก	2
รวม		4.11	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.17$) รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบ ($\mu=4.13$) ส่วนด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.07$) และแนวทางการพัฒนาด้านที่ต่ำที่สุด 1. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าของตัวบุคคล กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาด้านต่างๆของบุคคล เพื่อเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการศึกษา 2. ผู้บริหารควรศึกษาบริบทของตัวบุคคลและบริบทของสถานศึกษาว่าแต่ละสถานศึกษาเป็นอย่างไรและนำข้อดีเหล่านั้นมาวิเคราะห์และพัฒนาต่อไป

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. จากการศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าระดับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การให้ความรู้และชี้แนะในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะครู

2. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าด้านที่ควรพัฒนาด้านมีค่าต่ำที่สุดคือ ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล แนวทางการพัฒนาคือ 1.ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าของตัวบุคคล กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาด้านต่างๆของบุคคลเพื่อเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการศึกษา 2. ผู้บริหารควรศึกษาบริบทของตัวบุคคลและบริบทของสถานศึกษาว่าแต่ละสถานศึกษาเป็นอย่างไรและนำข้อดีเหล่านั้นมาวิเคราะห์และพัฒนาต่อไป

อภิปรายผล

ระยะที่ 1 ศึกษาในระดับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง ใน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบ ส่วนด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียด ของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับความจริงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดกระบวนการคิดที่มีคุณค่าในองค์กรมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเหตุผลในการรับรองการดำเนินงานของตนเอง มีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปัจจุบันอยู่เสมอผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการคิด การพิจารณา การทบทวน การไตร่ตรอง โดยหาข้อมูลมาประกอบในการพัฒนาการทำงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของบุคลากรที่มีความแตกต่างทางด้านความคิดและความคาดหวังต่อองค์กร ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและสร้างแรงจูงใจให้ครูกระตุ้นหรือรื้อฟื้นที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริงและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของคนในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการรับฟังคำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ตัวเราเป็นคนรับผิดชอบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ แก้ไข และประยุกต์ใช้กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการหาทางออกของปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างอิสระ การค้นคว้าหาความรู้ จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้มีการสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อการประกอบการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนประกอบที่สัมพันธ์เชื่อมโยงจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ เป็นการคิดอย่างมีเหตุมีผล เน้นการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด เพื่อให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จากการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า

ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญความก้าวหน้าของตัวบุคคล กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาด้านต่างๆของบุคคลเพื่อเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการศึกษา
2. ผู้บริหารควรศึกษาบริบทของตัวบุคคลและบริบทของสถานศึกษาว่าแต่ละสถานศึกษาเป็นอย่างไรและนำข้อดีของเหล่านั้นมาวิเคราะห์และพัฒนาต่อไป

ด้านแบบแผนความคิด มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมในการชี้แนะและพัฒนาการสอนให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกัน
2. ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนาองค์กรเพื่อขับเคลื่อนความคิดในแต่ละด้านของคนในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำความคิดเห็นนั้นมาพัฒนาองค์กรต่อไป

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมที่ทำร่วมกันและเปิดโอกาส ช่องทางที่สามารถใช้ความคิดที่ใหม่ๆเพื่อนำมาพิจารณาในการพัฒนาและต่อยอดในด้านการบริหารจัดการและด้านการพัฒนาองค์กร

2 ผู้บริหารร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กรรวมกัน ทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร เพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายในที่สุด

ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1 ผู้บริหารควรสามารถฝึกฝนทักษะของตนเองในเรื่องงานได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรมองข้ามความสำคัญของการแสดงให้เห็นถึงทักษะการทำงานเป็นทีมที่ดี ผู้บริหารจึงต้องกระตุ้นการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารก็จะสามารถโน้มน้าวและเป็นแบบอย่างให้กับทีมของคุณได้

2 ผู้บริหารควรรับทราบและความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และทุกคนจำเป็นต้องเข้าใจและรู้สึกมั่นใจในจุดแข็งที่พวกเขาสามารถมอบให้กับทีมได้

3 ผู้บริหารควรแก้ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จคือวิธีจัดการและแก้ไข ผู้บริหารสามารถทำเป็นตัวอย่างได้โดยการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทันทีและใช้ความเข้าใจ การจดจำเป้าหมายที่ทีมมีร่วมกันก็ถือว่าเป็นประโยชน์ และสามารถใช้เพื่อปรับจุดโฟกัสและช่วยทำให้สถานการณ์กลับมาเป็นปกติหลังเกิดความขัดแย้งได้

ด้านการคิดเชิงระบบ มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1 ผู้บริหารควรมีการคิดอย่างเป็นระบบ และมีส่วนประกอบย่อย ๆ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงจาก ส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ เป็นการคิดอย่างมีเหตุมีผล เน้นการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาดเพื่อให้มีความถูกต้องและแม่นยำมากที่สุด

2 ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบภายในองค์กรอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงติดต่อกัน และสามารถแก้ไขสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพได้

3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมาย และทำงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีแนวทางของแต่ละด้านดังนี้

1. **ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล** ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการติดตามปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายในการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญ ความก้าวหน้าของตัวบุคคล กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาด้านต่างๆของบุคคลเพื่อเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารควรศึกษาบริบทของตัวบุคคลและบริบทของสถานศึกษาว่าแต่ละสถานศึกษาเป็นอย่างไรและนำข้อดีเหล่านั้นมาวิเคราะห์และพัฒนาต่อไป

2. **ด้านแบบแผนทางความคิด** ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมทักษะการเป็นผู้ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดนโยบายหลักการพิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองภาระงานตนเองอยู่เสมอ และแนะนำให้ปรับวิธีการคิดเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมในการชี้แนะและพัฒนาการสอนให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกัน ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนาองค์กรเพื่อขับเคลื่อนความคิดในแต่ละด้านของคนในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเพื่อนำความคิดเห็นนั้นมาพัฒนาองค์กรต่อไป

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้เปิดโอกาสให้ได้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร อย่างชัดเจน สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอและส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมที่ทำร่วมกันและเปิดโอกาส ช่องทางที่สามารถใช้ความคิด ที่ใหม่ๆเพื่อนำมาพิจารณาในการพัฒนาและต่อยอดในด้านการบริหารจัดการและด้านการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารร่วมกันสร้าง ภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน ซึ่งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร เพื่อที่จะเกิดพลัง และแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันนำพางค์ไปสู่จุดมุ่งหมายในที่สุด

4. ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นระยะ ๆ ส่งเสริมให้มีหลักการดำเนินงานที่เป็นไปตามบริบทขององค์กร และส่งเสริมให้ใช้รูปแบบการเสนอผลการ ปฏิบัติงานที่หลากหลาย ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมที่ทำร่วมกันและเปิดโอกาส ช่องทางที่สามารถใช้ความคิดที่ใหม่ๆเพื่อนำมาพิจารณาในการพัฒนาและต่อยอดในด้านการบริหารจัดการและด้านการพัฒนา องค์กร ผู้บริหารร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน ซึ่งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเท ให้กับองค์กร เพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันนำพางค์ไปสู่จุดมุ่งหมายในที่สุด

5. ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะแนะแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานของความรอบรู้ รวดเร็ว รอบคอบ ในการขับเคลื่อนภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรสู่ความเป็น เลิศ ผู้บริหารควรสามารถฝึกฝนทักษะของตนเองในเรื่องงานได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรมองข้ามความสำคัญของการแสดงให้ เห็นถึงทักษะการทำงานเป็นทีมที่ดี ผู้บริหารจึงต้องกระตุ้นการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารก็จะสามารถโน้มน้าวและ เป็นแบบอย่างให้กับทีมของคุณได้ ผู้บริหารควรรู้บทบาทและความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และทุกคนจำเป็นต้องเข้าใจ และรู้สึกมั่นใจในจุดแข็งที่พวกเขาสามารถมอบให้กับทีมได้ ผู้บริหารควรแก้ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จคือ วิธีจัดการและแก้ไข ผู้บริหารสามารถทำเป็นตัวอย่างได้โดยการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในที่และใช้ความเข้าใจ เข้าใจ การจดจำเป้าหมายที่ทีมมีร่วมกันถือว่าเป็นประโยชน์ และสามารถใช้เพื่อปรับจุดโฟกัสและช่วยทำให้สถานการณ์ กลับมาเป็นปกติหลังเกิดความขัดแย้งได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดอื่น
2. ควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบกิจกรรมการเรียนรู้แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนอื่นในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

- ครรชิต มาลัยวง (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษาค้นคว้า เมื่อ 21 พฤษภาคม 2559, drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2.)
กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- จิรวดี ชุตินพงศ์. (2562). **แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา
ชัยนาท** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จิตติมา อัครดิติพงศ์. (2561). “**แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0,**” วารสาร
วิทยาการจัดการปริทัศน์. 20 (1) : 1478.
- ชวินท์ ธีมนันท์กุล. (2550). **องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับฝ่ายสนับสนุนการเรียนรู้ ธนาคารไทยพาณิชย์** กรุงเทพฯ : บิสิเนส อิน
เทลลิ เจนซ์.
- ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ. (2553). **การศึกษานอกระบบ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญวุฒิ ร่ำไผ. (2562). **แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต1**. กรุงเทพฯ : สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- ชาญชัย อาจินสมภาร. (2552). **การบริหารการศึกษา Educational Administration**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ
เสริมกรุงเทพ.
- ณัฐ วัฒนพานิช. (2550). **รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนใน เครือสารสาสน์**.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัชชา บุญประไพ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี**.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2550). **การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : นาโกต้า.
- ทองเพียร เตยหอม (2562) **แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา**
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต),มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). **รายงานวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการการศึกษาชั้น
พื้นฐานของ สถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2555). **การจัดการความรู้**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นรินทร์ สุธีรัตนันต์. (2564). **การบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- บุญใจ ศรีสถิตยนากร. (2551). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21**.
- บุษยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอทุ่ง**

- ใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชา เวสารัชช. (2554). **หลักการจัดการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- ปาริฉัตร ตั้งชนะนนท์. (2556). **องค์กรอัจฉริยะองค์กรแห่งการเรียนรู้**. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566 จาก <https://km.raot.co.th/km-knowledge/detail/1915>.
- พรทิวา วันตา. (2553). “**องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร**”วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). **ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21**. (เอกสารประกอบการเรียนการสอน) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ไพลิน บุญนา (2559) **ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี** สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี ฟาง.
- มนัญญา ปัดดวงษ์. (2562). **การศึกษามหาบัณฑิตที่มีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ยุพร ศุภรัตน์. (2553). **องค์กรเพื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รสสุคนธ์ มั่นคง. (2558). **การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)
- วรัชญ์ธรี ประกิจ. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). **องค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา** ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วารสารมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). **การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร**. (พิมพ์ครั้งที่2) กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลรัตน์ ฝ่ายดี. (2559). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอตาพระยา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). **เชาว์อารมณ์ (EQ) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จในชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รสสุคนธ์ มั่นคง (2558).**การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สัมา รัตนธัย. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ : ข้าว

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่**
การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สิริกาญจน์ จิระสาร. (2553). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู** สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุทธยา อร่ามรัตน์. (2562). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
มัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนิสา มัยจัน (2563) **การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่**
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ (2553) (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาอาชีวศึกษา)
- สุรีย์พร บุญถนอม (2559) **องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
มัธยมศึกษาเขต 8 ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวัง
สนามจันทร์
- หวน พันธุ์พันธ์. (2550). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- อมลวรรณ วีระธรรมโม. (2548, กรกฎาคม-ธันวาคม). **องค์กรแห่งการเรียนรู้**.
- อัมพร ปัญญา. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราช พถกษ. วารสาร ปัญญา**
ภิวัฒน์, 5 (2), 180 – 190.
- อำนาจ ศรีพูนสุข (2551). **องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ จังหวัดนนทบุรี** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อานวย พลรักษา. “**ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา**
ขอนแก่น เขต 2.” **ปัญญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา**, มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2556.