ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

Needs And Guidelines for School Development to The Learning Organization Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1

ขวัญชนก สุทธิอาคาร[1] ดร.ชูชีพ ประทุมเวียง[2] ดร.นเรศ ขันธะรี[3]
Khuanchanok Suttiarkan[1] Dr.Chucheep Pratumviang[2] Dr.Narech Khantaree[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 330 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modifed}$) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนรู้เป็นทีม รูปแบบการคิด การพัฒนาตนเอง การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารสถานศึกษา

[1]*หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*
[1]*Master of Education Degree in Education Administration Ubon Ratchathani Rajabhat University*
[2]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*
[2]*Lecturer Master of Education Program in Curriculum and Instructional Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*
[3]*อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*
[3]*Lecture Master of Education Program in Educational Administration Ubon Ratchathani Rajabhat University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล์: ขวัญชนก สุทธิอาคาร, lingromtuwgom@gmail.com
รับเมื่อ 16 มิถุนายน 2568 แก้ไข 26 มิถุนายน 2568 ตอบรับ 3 กรกฎาคม 2568

3. แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า (1) การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (2) รูปแบบการคิด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติความสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ (3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ชัดเจน บุคลากรแสดงความคิดเห็นภาพอนาคตขององค์กรได้ (4) การเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้ และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการวิเคราะห์สถานการณ์ และการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ

ABSTRACT

The study aimed to: 1) Study Current and desirable conditions and needs for the operation of the Development of Schools to Learning Organization 2) compare the opinions position of the respondents, working experiences, and size of school 3) approaches in learning organization for the development of this school Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1. The populations were 330 school administrators and teachers in Ubon ratchathani Primary Educational Service Area Office 1 by using Stratified Random Sampling and determining the size of sample by Krejcie and Morgan table. The research instrument was a 5 – rating scale questionnaire and the reliability level of 0.95. The descriptive statistics used for data analysis were percentage, mean (X), standard deviation (S.D.), t – test, F – test and Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modifed}$). the interview was the research instrument and the statistic was the content analysis.

The research findings were as follows.

1. Current and desirable conditions for the learning organization for the development of this school Under Ubon ratchathani Primary Educational Service Area Office 1, as perceived by school administrators and teachers were overall at a high level, and the highest level, respectively and needs for the learning organization for the development of this school Under Ubon ratchathani Primary Educational Service Area Office 1, as perceived by participants were sorted in the following order: team learning, mental models, personal mastery, systems thinking, and shared vision creation.

2. The opinion comparison of the school administrators and teachers, who have different position of the respondents in Ubon ratchathani Primary Educational Service Area Office 1, toward the learning organization for the development of this school showed no differences overall and each aspect.

3. There were 5 pathways of the school administration and teachers toward the learning organization of school administrators in Ubon ratchathani Primary Educational Service Area Office 1. First of all, team learning, the School administrators support personnel in creating achievements and demonstrating their full potential by fostering a learning – friendly environment. Second, mental models, the School administrators encourage personnel to have a mindset that abilities can be developed through effort, learning, and practice. themselves, personal mastery, the School administrators clearly communicate the organization's vision to the personnel and provide opportunities for them to share their views on the future of the organization. Forth, systems thinking, School administrators foster a culture of collaborative learning by emphasizing the importance of sharing knowledge. Finally,

shared vision creation. The School administrators develop skills in situation analysis, problem identification, and consideration of the relationships between various factors.

Keywords: Learning organization, Educational Administration

ภูมิหลัง

ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัย เพื่อสร้างคนที่มีคุณธรรม ความสามารถ และคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเน้นการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม รวมถึงการเติบโตอย่างยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษามีแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในทุกด้านตามวัย พร้อมทั้งปรับการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยเปลี่ยนบทบาทของครูให้เป็นครูยุคใหม่ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาในทุกระดับ เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ รวมถึงพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มีเป้าหมายพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาทางเศรษฐกิจและอนาคต พร้อมส่งเสริมสถานศึกษาให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ตามบริบทและศักยภาพของแต่ละโรงเรียน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดทางทฤษฎีที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะแนวคิดของ Peter Senge ที่เชื่อว่าการทำงานในองค์กรต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ หากองค์กรใดเรียนรู้ได้รวดเร็ว จะได้เปรียบในการแข่งขันในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่ต้องการความอยู่รอด เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เปลี่ยนแปลงความรู้นั้นเป็นผลผลิตที่สร้างคุณค่าได้จริง (สุนทรีย ธิชากรณ์, 2563, หน้า 3) แม้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะได้รับการพัฒนามานานแล้ว แต่ในวงการศึกษาไทย การนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมยังไม่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการหาแนวทาง ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมสถานศึกษาให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาทันสมัย ปรับตัวได้ดี และมีความพร้อมในการเรียนรู้และสร้างสรรค์ในอนาคต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีภารกิจหลักในการนำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ จึงได้มีการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่ดีเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่สถานศึกษา ได้มีการกำหนดรูปแบบโครงสร้างที่เรียกชื่อว่า “แผนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Best Practice UBON 1 202 Mode, หน้า 14l)” โดยนำนโยบายสู่กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพ โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาตนเอง เร่งรัดการพัฒนาครูให้ออกแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และมุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน มีการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา และเสริมสร้างศักยภาพครู ยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการสร้างองค์กรที่มีความเป็นปัจจุบันและตอบสนองต่อสถานการณ์ในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. สภาพที่พึงประสงค์สู่ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับใด

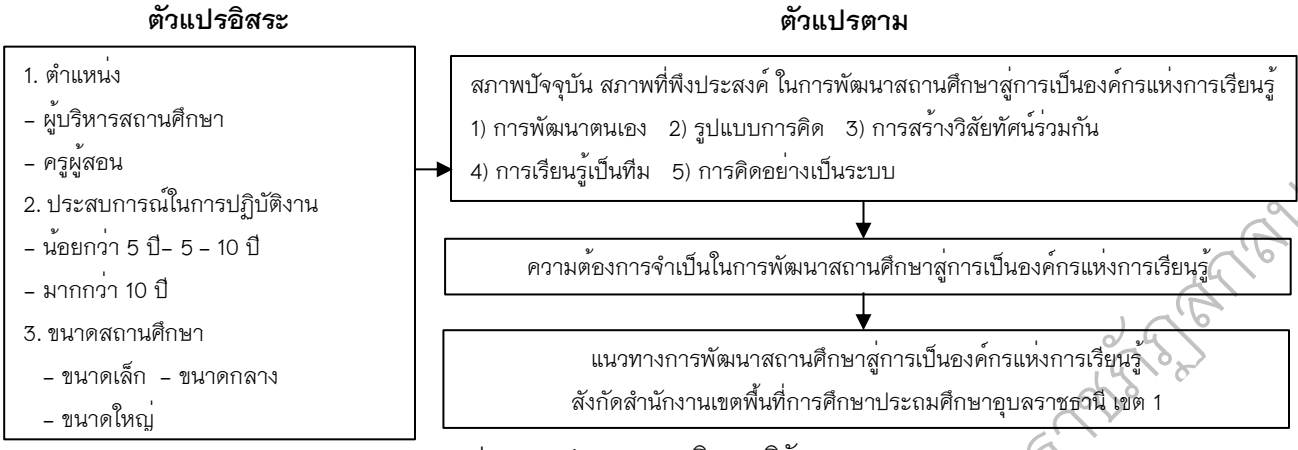
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สอดคล้องกันของแหล่งข้อมูลตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 203 คน และจำนวนครูผู้สอน 2,060 คน รวม 2,263 คน

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 330 คน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43)

2.2 การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบสองขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน โดยจำแนกเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามสัดส่วน ทำการสุ่มจากประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน
ขนาดเล็ก	171	126	652	19	95
ขนาดกลาง	56	55	751	8	109
ขนาดใหญ่	10	22	657	3	96
รวม	237	203	2,060	30	300
		2,263		330	

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือนำส่งจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2. นำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มประชากรในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้เพื่อตอบแบบสอบถาม

3. ติดตามการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับจากสถานศึกษาด้วยตนเอง

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลคำนวณหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) ตรวจสอบความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ 2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

องค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบันเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			สภาพที่พึงประสงค์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1) การพัฒนาตนเอง	3.76	.24	มาก	4.75	.20	มากที่สุด	0.26	3
2) รูปแบบการคิด	3.72	.22	มาก	4.78	.19	มากที่สุด	0.28	2
3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.88	.26	มาก	4.76	.19	มากที่สุด	0.23	5
4) การเรียนรู้เป็นทีม	3.66	.21	มาก	4.81	.17	มากที่สุด	0.31	1
5) การคิดอย่างเป็นระบบ	3.83	.27	มาก	4.79	.20	มากที่สุด	0.25	4
รวม	**3.77**	**.14**	**มาก**	**4.66**	**.15**	**มากที่สุด**	**0.27**	

จากตาราง 2 พบว่า สภาพปัจจุบันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก และด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก สภาพพึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด การจัดลำดับความต้องการจำเป็นสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (0.31) มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ด้านรูปแบบการคิด (0.28) ด้านการพัฒนาตนเอง (0.26) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (0.25) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (0.23) มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมสรุปได้ ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็น

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมสรุปได้ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง กำหนดเป้าหมายขององค์กรให้มีความชัดเจน โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและมองเห็นแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน 2) ด้านรูปแบบการคิด ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติแบบ “Growth Mindset” ซึ่งเน้นการมองเห็นว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมการอบรม หรือใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ ๆ 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน โดยการสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพอนาคตขององค์กร 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร โดยการปลูกฝังค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้และการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในความสำคัญของการเรียนรู้จากกันและกันในองค์กร และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาการวิเคราะห์สถานการณ์ และการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ส่งเสริมการใช้เครื่องมือช่วยคิดอย่างเป็นระบบ เช่น แผนผังความคิด แผนผังเหตุและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้อภิปรายและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษาหลายแห่งในปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้เรียนและสังคม ทำให้การปรับตัวเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและระบบการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ วันชนก อาจปรุ (2564, หน้า 40) การสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่เกิดจากการคิดร่วมกัน สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนตัวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สภาพพึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียน การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของดังที่ Senge, (2006, pp. 10 – 11) กล่าวว่า ความสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างชาญฉลาดและมีประสิทธิภาพมากกว่าความฉลาดของสมาชิกแต่ละคนในทีมอย่างโดดเดี่ยว ทีมที่มีการเรียนรู้ร่วมกันจะสามารถพัฒนาสมรรถนะการทำงานและการประสานงานที่ดีขึ้น การประเมินความต้องการจำเป็นสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้และศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนทรีย์ ธิชากรณ์ (2563, หน้า 51) ที่กล่าวถึง การเรียนรู้เป็นทีม ไว้ว่า บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคีและร่วมมือกันเป็นหนึ่งเดียว มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความรู้ร่วมกัน ตลอดจนการถ่ายทอดข้อมูลและแนวคิดใหม่ ๆ

2. เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีแก่นสำคัญที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของทุกคนในองค์กร โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งในลำดับชั้นการบริหารหรือบทบาทหน้าที่ใด ๆ เป็นหลัก สอดคล้องกับผลวิจัยของ อภิเชษฐ์ บุญศรี (2562, หน้า 103) เรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ ผลวิจัยพบว่า ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรูปแบบการคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ทำงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ รัตนกร พิมพ์งาม (2559, หน้า 63) เรื่องความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า บุคลากรครูโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรีที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพที่พึงประสงค์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางที่สถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแง่ของโครงสร้าง วัฒนธรรม ทรัพยากร และความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ ขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีข้อได้เปรียบและความท้าทายที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญมน ยวนหมื่น (2563, หน้า 94) เรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่อยู่โรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา บุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจและยอมรับในบทบาทของตนเองและผู้อื่น มีระบบการสื่อสารที่โปร่งใส และส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ทุกคนในองค์กรมีบทบาทที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทักษะและความถนัดของตนเอง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการคิดเชิงสร้างสรรค์และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนารูปแบบการคิดและการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดและการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดในรูปแบบต่าง ๆ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการสนทนาและการระดมสมองเพื่อรวมมุมมองที่หลากหลาย วิสัยทัศน์มีความชัดเจน กระชับและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

2.2 ควรศึกษาแนวทางสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดอื่น เพื่อให้มีความหลากหลายในทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธัญมน ยวนหมื่น. (2563). *การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

รัตนกร พิมพ์งาม. (2559). *ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันชนก อาจปรุ. (2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). *การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256*6. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.

สุนทรีย์ ธิชากรณ์. (2563). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิเชษฐ์ บุญศรี. (2562). *การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ.* การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Senge, Peter. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization.* New York: Currency Doubleday.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร