

กลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

The Development Strategies Towards Learning Organization of the
Small Schools of Sa Kaeo Primary Education Service Area Office.

สินาท จันทร์ขำ¹ ทองหล่อ วงษ์อินทร์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) สร้างกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) ประเมินคุณภาพของกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 270 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสภาพการพัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดการความรู้ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเพิ่มอำนาจการปฏิบัติและด้านภาวะผู้นำ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับน้อย รายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดการความรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร และด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ
2. กลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก มี 5 ด้าน ประกอบด้วย กลยุทธ์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและด้านโครงสร้างองค์กร
3. คุณภาพของกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

¹ นักศึกษามหาวิทยาลัยปทุมธานี

² (รองศาสตราจารย์ ดร.) อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้, กลยุทธ์

Abstract

Research on the development strategies towards the learning organization of the small schools of Sa Kaeo Primary Education Service Area Office. The objectives were 1) to study the development conditions of learning organization of the small schools, 2) to create development strategies towards learning organization of the small schools, and 3) the quality evaluation of the development strategies towards learning organization of the small schools. The sample groups were the school administrators and teachers in the small schools the total of 270 people from the stratified random samples. The instruments used in this research were the questionnaires of the development conditions of learning organization of the small schools. The organizational structures, the application of technology, the cultures learning of the organization, the teamwork, the knowledge management, the sharing visions, the increasing power the performance and leadership as the five-star rating scale, the statistical methods used to analyze data were percentage, average, and standard deviation. Analysis and content analysis from the focus group.

The research had found that;

1. The development conditions of learning organization of the small schools. Overall were at the low level and individual aspect had found that the organizational structures and leadership were at the moderate level, the teamwork, the knowledge management, the increasing power the performance, the application of technology, the cultures learning of the organization and the sharing visions were at the low level, respectively.

2. The development strategies towards the learning organization of the small Schools. Consisting of the cultures development strategies of learning organization, leadership, the knowledge management, the application of technology and the organizational structures.

3. The quality of the development strategies towards the learning organization of the small schools. The possibilities aspect, the appropriate aspect and the advantages, overall were at the high level.

Keywords: Learning Organization, Strategies

บทนำ

ในปัจจุบันนี้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเป็นโลกาภิวัตน์ของโลก การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วัฒนธรรม และการศึกษา เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้คนไปด้วย บุคคลต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งที่จะช่วยพัฒนาคนให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุดก็คือ การศึกษา ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาให้สามารถเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ที่มีจุดเน้นคุณภาพการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้านคือ ด้านคุณภาพคนไทยยุคใหม่ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้/สถานศึกษายุคใหม่ และการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ขณะเดียวกันการบริหารจัดการศึกษาไทยยังอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขันและความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคมในการสร้างคุณภาพคน ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต (dynamic change) ดังนั้นกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความพร้อมในด้านต่างๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของบุคคล นั่นคือการทำสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่ง สำนักพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2555: 77) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยิ่ง เนื่องจากสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร เหตุผลที่ทำให้เราต้องให้ความสนใจกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากความท้าทายและความกดดันต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติในการทำงาน ความท้าทายใน การแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจเช่นปัจจุบัน การเพิ่มขึ้นของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ เปี่ยมพงษ์ นุ้ยบ้านด่าน (2553: 27) ได้ให้ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า การกำหนดนโยบาย กฎหมาย รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 เพราะการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สิ่งมีชีวิตทุกชนิดมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิต อยู่ในโลกนี้ได้สิ่งมีชีวิตใดก็ตามที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับ

สิ่งแวดล้อมก็จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้เช่น ไตโนเสาร์ที่สูญพันธุ์ไปเมื่อนับล้านปีที่แล้วเป็นต้น หากเราจะเปรียบเทียบองค์การหนึ่งๆ ที่กำลังดำเนินกิจการอยู่เป็นสิ่งมีชีวิตที่ดำรงชีวิต อยู่ท่ามกลาง กระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) องค์การใดที่มีการเรียนรู้มีการปรับตัวที่ดีก็สามารถดำรงอยู่ได้ ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์การจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งกระแสของความต้องการพัฒนาองค์การดูเหมือนจะมีอิทธิพลแผ่ไปทั่วโลก มีนักคิดนักบริหารจำนวนมากได้เสนอแนวคิด อธิบายปรากฏการณ์และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และสืบทอดจุดหมายของ องค์การต่อไปเพื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างมั่นคง ทำให้สถานศึกษาหลายแห่งพยายามที่จะ บริหารงานในโรงเรียนของตนให้ดีที่สุด และมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” คือ การเน้นให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียน ต้องเป็น สภาพของการเรียนรู้ และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้รู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 32,098 โรงเรียน กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ยึดเกณฑ์จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน มีจำนวนทั้งสิ้น 14,397 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.82 ของโรงเรียนทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) และให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึงโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดสระแก้ว ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความจำเป็นที่จะสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาส่งเสริมและยกระดับคุณภาพ และประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีมาตรฐาน สามารถดำรงอยู่ในสถานการณ์โลกและสังคมของการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
3. เพื่อประเมินคุณภาพของกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาสภาพการพัฒนางานของคณะกรรมการแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการวิเคราะห์เชิงสำรวจ

2. สร้างกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กโดยนำองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สังเคราะห์แล้วได้องค์ประกอบ 5 ด้าน 20 ตัวบ่งชี้ มาร่างกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว และนำมาสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญ

3. ประเมินคุณภาพของกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 125 โรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 270 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 12 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 8 คน ผู้ที่เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในด้านพัฒนางานของคณะกรรมการแห่งการเรียนรู้ จำนวน 4 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 นำแบบสอบถามมาสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสภาพการพัฒนางานของคณะกรรมการแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก จากการสอบถามผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และทำการสร้างกลยุทธ์โดยการนำร่างกลยุทธ์มาสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คน และทำการประเมินคุณภาพของกลยุทธ์โดยผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 100 คน

วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจาก ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างขององค์การ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$, $\bar{X} = 2.59$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.47$) ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 2.47$) ด้านการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.44$) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.43$) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การความรู้ ($\bar{X} = 2.41$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 2.40$)

2. การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก จากการศึกษาสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญ 12 คน ดังนี้

2.1 กลยุทธ์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ประกอบด้วย ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมค่านิยม เจตคติ สร้างความตระหนักในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาทักษะในการสื่อสาร ส่งเสริมการวัดผล ประเมินผลด้านการบริหารงานของโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2.2 กลยุทธ์การพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ส่งเสริมผู้นำด้านการจัดการความรู้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้มีเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ส่งเสริมให้มีการประเมินความต้องการในการพัฒนาความสามารถ และศักยภาพที่จำเป็นของเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาให้ได้ส่งเสริมการเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง

2.3 กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ส่งเสริมให้มีการนำระบบการบริหารจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการจัดการความรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์และคิดค้นนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่าง

2.4 กลยุทธ์การพัฒนาด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรออกแบบนวัตกรรม สร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนารูปแบบการจัดเก็บข้อมูล ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

2.5 กลยุทธ์การพัฒนาด้านโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย พัฒนาโครงสร้างการบริหารให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมการทำงานตามความสามารถ พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการขององค์การให้มีประสิทธิภาพและการสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. การประเมินคุณภาพของกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว โดยรวม ระดับคุณภาพดีมาก คิดเป็นร้อยละ 89 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเหมาะสม ด้านความมีประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 90 ระดับคุณภาพดีมาก ด้านความเป็นไปได้ คิดเป็นร้อยละ 88 ระดับคุณภาพดีมาก ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก จากการศึกษาสังเคราะห์ เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ 2) ภาวะผู้นำ 3) การจัดการความรู้ 4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและ 5) โครงสร้างขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ศศกร ไชยคำหาญ (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 9 ปัจจัย คือ 1) โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ 2) การคิดอย่างเป็นระบบ 3) กลยุทธ์ขององค์การ 4) วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การทำงานเป็นทีม 7) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 8) การสร้างบรรยากาศในองค์การ และ 9) การสร้างและถ่ายโอนความรู้และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ภูษิต รุ่งแก้ว (2555: 188-200) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านการจัดการความรู้ การนำเทคโนโลยีไปใช้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาบุคลากร และทีมงาน การจูงใจ การกำกับติดตามการดำเนินงาน

ผลการวิจัยทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1.1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ประกอบด้วย บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และเผยแพร่ต่อกันฉันมิตร บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การที่ดีกว่า สมาชิกในทีมมีทักษะในการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านความต้องการของโรงเรียน โรงเรียนเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นกลุ่มมาเป็นการทำงานแบบทีมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2550) การเรียนรู้องค์การจะทำให้มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้มีจิตใจเปิดกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นคนกล้าทดลอง ค่านิยมเหล่านี้เป็นการวางรากฐานทางสังคมที่จะช่วยสนับสนุนความสำเร็จของการเรียนรู้ ทั้งยังกระตุ้นบุคลากรและแนะนำให้พยายามสร้างสิ่งใหม่ๆ

1.2 ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองสู่บุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสร้างโอกาสในการเรียนรู้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาสู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนคอยช่วยเหลือ คัดกรอง จัดเก็บความรู้ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ทั้งภายในและนอกองค์การ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารให้การสนับสนุนโครงการใหม่ๆ กระบวนการเรียนรู้ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมใหม่ๆ รวมถึงการแสวงหาทรัพยากรใหม่ๆ ผู้บริหารเป็นผู้นำในด้านการวางแผนการดำเนินการต่างๆ ในองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ วีรวิทย์ มาฆะศิริานนท์ (2556: 315) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ ซึ่งต้องอาศัยความใส่ใจในรายละเอียดและความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Kaiser (2001: 51)

นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่ อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสอนงานสอนทักษะและเป็นแบบอย่าง ด้านคุณธรรม พร้อมเป็น ผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

1.3 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ โรงเรียนมีการส่งเสริมผู้นำด้านการจัดการความรู้ สอดคล้องกับแนวคิด มาร์ควอร์ดท (Marquardt, 1996) กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ความรู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน ที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่นๆ ความรู้เป็นทรัพยากรหลักในการทำงาน โดยที่ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติการระบบต่างๆ และขั้นตอนการทำงานขององค์กร ล้วนมาจากพื้นฐานของความรู้ชำนาญทั้งสิ้น ความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งต้องมีการบริหาร จัดการอย่างเป็นระบบทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ในการจัดการความรู้

1.4 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย โรงเรียนมีเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนมีการปรับปรุง พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีคุณภาพอยู่เสมอ โรงเรียนมีการเก็บประมวลผลและถ่ายทอดข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์ โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายใน ภายนอกองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควอร์ดทและเรย์โนลด์ (1994: 65-77) กล่าวว่า เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและให้มีการเก็บ ประมวลผล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้รวดเร็ว และถูกหลัก สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์กร สมคิด สร้อยน้ำ (2549: 151) กล่าวว่า ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคล ต่อสังคม ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ผ่านทางสื่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัย กิตติ ศศิวิมลลักษณ์ (2556: 186-189) ได้วิจัยแนวทางการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า แนวทางการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีที่ง่ายและใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ มาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

1.5 โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย โรงเรียนมีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่างๆ และบุคคล ในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการจัดบุคลากรในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ โครงสร้างการบริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตาม

ความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ เบนเนทท์และโอเบรียน (Bennette and O'Brien, 1994 : 77-79) ว่าโครงสร้างขององค์การหรืองานสามารถสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดภาระงานที่มุ่งตอบสนองความต้องการและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งความต้องการขององค์การด้วยและแนวคิดของมาร์ควอร์ตทและเรย์โนลด์ (1994: 65-77) ที่กล่าวว่าโครงสร้างขององค์การต้องมีขนาดเล็กและคล่องตัว ยืดหยุ่นไม่ตายตัว มีการกำหนดขอบข่ายภาระงานไม่มีการบังคับบัญชาที่เน้นควบคุมกระบวนการไม่ซ้ำซ้อนกัน วิเชียรวิทย์อุดม (2550) โครงสร้างองค์การจะมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและยังสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์การให้มีความมั่นคง มีการส่งเสริมการให้ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน รวมทั้งการตัดสินใจ ความคิดเชิงระบบและการมอบหมายอำนาจ

2. การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว โดยเรียงจากลำดับความสำคัญ

กลยุทธ์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ได้แก่ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมค่านิยม เจตคติ สร้างความตระหนักในการพัฒนาองค์การแห่ง การเรียนรู้ พัฒนาทักษะในการสื่อสาร ส่งเสริมการวัดผล ประเมินผลด้านการบริหารงานของโรงเรียน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ เปลี่ยนบำรุง (2555) พัฒนากายภาพและสภาพแวดล้อมสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบบริหารจัดการและการประเมินผลเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

5) พัฒนาตัวบ่งชี้วัดในการประเมินคุณภาพและนำไปสู่การเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เร่งรัดพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ๆ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์การ เร่งรัด สรรหา และพัฒนาบุคลากรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์การพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ส่งเสริมผู้นำด้านการจัดการความรู้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้มีเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ส่งเสริมให้มีการประเมินความต้องการในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพที่จำเป็นของบุคลากร เสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมการเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการนำระบบการบริหารจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการจัดการความรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์และคิดค้น

นวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (2557) กล่าวถึงยอดกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ โดยการถ่ายโอนความรู้ที่ได้จากการศึกษาอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาความสามารถขององค์กร การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร

กลยุทธ์การพัฒนาด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ได้แก่ ส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรออกแบบนวัตกรรม สร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนารูปแบบการจัดเก็บข้อมูลส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ กานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (2557) กลยุทธ์เพื่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่อาศัยเทคโนโลยี พัฒนาและใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ทางไกลที่หลากหลาย แสวงหาและพัฒนาสมรรถนะของเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้เป็นกลุ่มติดตั้งระบบ Electronic Performance Support Systems (EPSS) ใช้อินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตเพื่อการฝึกอบรม

กลยุทธ์การพัฒนา ด้านโครงสร้างองค์กร ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างการบริหารให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมการทำงานตามความสามารถ พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและการสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอร์ตทและเรย์นอลด์ (Marquart and Reynolds, 1994) องค์กรที่มีประสิทธิภาพควรมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ไม่มีชั้นบังคับบัญชามากเกินไป เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน คล่องตัว มีความยืดหยุ่น เกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมงานหรือแผนกอื่นๆ

3. คุณภาพของกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก รายด้านพบว่า ด้านความความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงควรมีการปฏิรูปหรือปรับวัฒนธรรมขององค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และพร้อมรับการกับเปลี่ยนแปลงซึ่งมีอยู่ตลอดเวลา

2. ด้านภาวะผู้นำ หรือ ผู้บริหาร คือ บุคคลสำคัญในการสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้บุคลากร ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงควรกำหนด

แผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนา สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3. ด้านการจัดการความรู้ ความรู้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรองค์กรจึงควร มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องจะทำให้การนำมาใช้ การถ่ายโอนทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ปัจจุบันเทคโนโลยี สารสนเทศต่างๆ มีบทบาท สำคัญในการพัฒนาองค์กร องค์กรจึงควรนำความเจริญด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ ส่งเสริมบุคลากรด้านเทคโนโลยีและสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. ด้านโครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนา องค์กรจึงควรมีการปรับโครงสร้างการบริหารองค์กรที่เหมาะสม ยืดหยุ่น การสื่อสารที่รวดเร็ว และเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดใหญ่หรือสังกัดหน่วยงานอื่นที่มีบุคลากรจำนวนมาก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพในยุคของการเปลี่ยนแปลง

2. ควรมีการนำผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

3. ควรมีการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน องค์กรและชุมชนเพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสู่ความเป็นสากล

บรรณานุกรม

- กานต์สุดา มาชะศิริานนท์. (2557). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- กิตติ ศศิวิมลลักษณ์. (2556). แนวทางการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- ดวงใจ เปลี่ยนบำรุง. (2555, มกราคม-มีนาคม). กลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, วารสารมหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์2. (1) 94-114.
- เปี่ยมพงศ์ น้อยบ้านด่าน. (2553). องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารการศึกษาพยาบาล. 10(3): 13-17.

- ภูษิต รุ่งแก้ว. (2555). **การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม**. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. (2556). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). **ปัจจัยมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). **การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. **ข้อมูลสารสนเทศ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.sk1edu.go.th/> (2557, 10 มิถุนายน).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. **ข้อมูลสารสนเทศ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.skarea2.go.th/> (2557, 10 มิถุนายน).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **คู่มือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2553). **ห้องเรียนประยุกต์**. กรุงเทพฯ: กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2553). **การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2553). **คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559**. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (ปี พ.ศ. 2552-2561)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2555). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: วัฒนาการพิมพ์.
- Bennett, J.K., & O'Brien, M.J. (1994). **The building blocks of the learning organization**. Training, 31(6), 41-49.
- Kaiser, S.M. (2000). **Mapping the Learning Organization : Exploring a Model of Organization Learning**. Louisiana ; Louisiana State University.
- Marquardt, M., & Reynolds, A. (1994). **The global learning organization**. Burr Ridge, IL: Irwin Professional.

Marquardt, Michael J. (1996) . **Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**, New York : McGraw-Hill.

Marquardt, Michael J. กานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (แปล), วีระวุธ มาฆะศิวานนท์ (เรียบเรียง). (2557). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Building the Learning Organization)**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.