การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*

THE DEVELOPMENT OF SCHOOLS INTO LEARNING ORGANIZATIONS THE NA BO KHAM SCHOOLS GROUP UNDER KAMPHAENG PHET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศิริญา ช้างบุญมี[1] และ จารุวรรณ แก่นทรัพย์[2]

Siriya Changboonmee[1] and Jaruwon Gansub[2]

[1-2] วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น,

[1-2] Northern College, Thailand.

Corresponding Author's Email: krusiriya2533@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ ขั้นตอนที่ 1 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ จำนวน 71 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย และขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .98 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ รองลงมาคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมี

* Received 25 May 2025; Revised 19 June 2025; Accepted 23 June 2025

วิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ รวมทั้งสิ้น 50 แนวทาง

คำสำคัญ : การพัฒนาสถานศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้, กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ

Abstract

This research aimed to 1) To study the development status of learning organizations in the Naborkham School Group, under the Office of Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area 1, and 2) find a guideline for developing educational institutions into learning organizations in the Nabokham School Group. Step 1 collected quantitative data. The population used in the research was administrators and teachers in the Nabokham School Group, totaling 71 people, using the total population in the research. Step 2 collected qualitative data from 9 informants. The instruments used were questionnaires with a reliability of .98 and structured interviews. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of the research indicated that;

1. The development of educational institutions into learning organizations of the Naborkham School Group, Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1, overall and in each aspect, is at the highest level, namely, the aspect of using technology, followed by the aspect of systematic thinking, the aspect of having a thought plan, the aspect of having a shared vision, the aspect of learning as a team, and the aspect with the lowest average rank, namely, being a knowledgeable person.

2. The development approaches to the school as learning organization of

a school group of Naborkham School under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1 contained 6 aspects; that is personal mastery, mental model shared vision, team learning, system thinking, and technology utilization that included 50 development approaches in total.

Keywords: Development for school, Learning Organization, Group of Naborkham Schools,

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและการพัฒนาประเทศชาติ โดยคนที่มีคุณภาพต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีภูมิปัญญา ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 2) ที่ต้องการให้สังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคน มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นโลกแห่งข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของ "การศึกษา" ว่าคือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2565, : 11) องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการแข่งขัน การพัฒนาและการตัดสินใจของบุคคลและองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ที่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารมากกว่า ย่อมมีความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน อีกทั้งยังสามารถพัฒนาตนเองหรือองค์กรได้มากกว่าและเร็วกว่า ผู้ที่เข้าถึงข่าวสารได้น้อย ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เพื่อมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองในอันดับแรก เพราะมีความเหมาะสมอย่างยิ่งกับสถานการณ์ของสังคมปัจจุบัน หากองค์กรทุกประเภท ทุกระดับต้องการอยู่รอดในสังคมยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงก้าวทันคู่แข่ง และก้าวทันคู่แข่ง ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Fulmer & Key : 1998 : 23)

การปรับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐแบบดิจิทัล รวมถึงยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย หมดความจำเป็นพร้อมกับการพัฒนากฎหมายและกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต เพื่อให้ประเทศไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะ ทันสมัย คล่องตัว และตอบโจทย์ประชาชน สามารถเป็นปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศได้อย่างแท้จริง (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2565, : 17) และจากข้อมูลของฝ่ายบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 (2565-2566) พบว่า มีการโยกย้าย และ

บุคลากรเกษียณราชการหลายตำแหน่ง และโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ ก็มีบุคลากรที่โยกย้ายและเกษียณราชการเช่นกัน จึงพบกับปัญหาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียนที่มาจากการขาดแคลนครู การโยกย้าย และการเกษียณครูและบุคลากรเป็นประจำการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงานและทำให้เกิดการสูญเสียความรู้จากบุคลากรนั้นๆ และการจะได้ตำแหน่งบุคลากรมาแทนที่นั้นต้องใช้เวลานาน ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ทำให้เกิดความล่าช้า การแก้ปัญหาโดยทั่วไปจึงจำเป็นต้องส่งบุคลากรเข้าเรียนรู้ใหม่ทุกครั้ง ซึ่งทำให้เสียเวลาและทรัพยากรในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใหม่ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนบาบ่อคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งระบบ เพื่อก่อประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method Research) ประกอบด้วยวิธีเชิงปริมาณ และวิธีเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัยในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 63 คน รวมทั้งสิ้น 71 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย (ข้อมูลฝ่ายบุคคล , สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 , 2565)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choices) ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (1951; บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และครูผู้สอน จำนวน 63 คน รวมทั้งหมด 71 คน พร้อมกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการส่งแบบสอบถามกลับคืน จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนจนครบ 71 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียน
นาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง (Purposive selection) มีดังนี้ 1) กลุ่มนักวิชาการ ที่เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งในภาครัฐและเอกชน มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาดุษฎีบัณฑิตที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่น้อยกว่า 3 ปี 2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญามหาบัณฑิตที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี และ 3) กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีคุณวุฒิการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา และมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษา หรือรับผิดชอบในการจัดกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 3 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และเครื่องบันทึกเสียง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ตามประเด็นในการสัมภาษณ์ นัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ล่วงหน้า ผู้วิจัยดำเนินเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ในช่วงระหว่างวันที่ 5 -16 กุมภาพันธ์ 2568 โดยการจดบันทึกลงในแบบสัมภาษณ์ และบันทึกเสียง จนครบทั้ง 9 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		μ	σ	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.69	0.39	มากที่สุด
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.73	0.40	มากที่สุด
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.73	0.41	มากที่สุด
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.72	0.43	มากที่สุด
5	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.74	0.41	มากที่สุด
6.	ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้	4.80	0.38	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.73**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.73, σ=0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ (μ = 4.80, σ=0.38) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (μ = 4.74, σ=0.41) ด้านการมีแบบแผนความคิด(μ = 4.73, σ=0.40) ด้านการมี

วิสัยทัศน์ร่วมกัน (μ = 4.73, σ=0.41) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม(μ = 4.72, σ=0.43) และ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (μ = 4.69, σ=0.39)

2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ รวมทั้งสิ้น 50 แนวทาง มีดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มี 7 แนวทาง ได้แก่ ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาในด้านความคิดสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีทักษะการทำงานที่ดี สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการนำเทคโนโลยี AI เข้ามาช่วยในการทำงาน 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา เพิ่มความรู้ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา 5) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานในองค์กรที่มีประสบความสำเร็จด้านนวัตกรรมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ต่อยอดต่อไป 6) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง โดยเน้นให้มีการพัฒนาความสามารถ และทักษะที่สำคัญ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และ 7) ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการจัดการเรียนการสอนเท่าทันตามยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง

2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด มี 9 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีโลกทัศน์กว้าง สามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม โดยมุ่งเน้นการใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่งมาใช้ในการดำเนินงาน 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการคิดทบทวนสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการใช้เทคนิค swot analysis วิเคราะห์ปัญหา ก่อนการตัดสินใจ 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และหาแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในรูปแบบของกระบวนการวิจัย 5) ผู้บริหารควรตรวจสอบและนำผลมาปรับปรุงเพื่อสามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ 6) ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้วิธีการ และแนวคิดใหม่ แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อเป็น

การพัฒนาตนเอง 7) ผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการคิด แยกแยะความถูกต้องในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เพื่อการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 8) ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ลดความตึงเครียด และเพื่อเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และ 9) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ยอมรับการเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเอง

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มี 8 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามองภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษา และมีเป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกัน 2) ผู้บริหารควรมีการดำเนินการจัดกิจกรรม PLC ร่วมกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน จะเป็นแนวทางพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ผู้บริหารควรมีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจนในการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นพลังของการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา 5) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา รับรู้ เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของบริบท สังคมโลก ร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของการเปลี่ยนแปลง และร่วมกันกำหนดเป้าหมาย การจัดทำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 6) ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง 7) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความรัก ความผูกพันในทีมงาน และเครือข่ายการเรียนรู้ และ 8) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการคิด การวางแผนร่วมกันในทิศทางเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด และประสบการณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มี 8 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลที่มีความหลากหลาย บุคคลที่มีประสบการณ์และความรู้ที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาทีมงาน 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถ่ายทอดความรู้ต่อกัน และมีการพัฒนาทีมงานให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากลยุทธ์และกลไกการทำงาน การแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาทีมงานในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานในทีมเดียวกัน และการทำงานข้ามสายงาน หรือทำงานปฏิสัมพันธ์ร่วมกับเครือข่าย เพื่อเรียนรู้แนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ 5) ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปันการทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย ซึ่งเป็นความร่วมมือการทำงานอย่างต่อเนื่องระยะยาว 6) ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

และร่วมมือกันปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 7) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะเทคนิควิธีการทำงานเป็นทีม มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย เพื่อการเรียนรู้กรอบภาระงาน และสามารถทำงานแทนกันได้ และ 8) ผู้บริหารควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มี 9 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง รู้ระดับความคิด ความสามารถของตนเอง เพื่อให้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของบริบทสังคมโลก และสามารถแก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารควรเน้นการทำงานที่เป็นขั้นตอน เป็นระบบในรูปแบบการเขียน Flowchart ในการทำงาน เพื่อให้มองเห็นขั้นตอนในการทำงานได้ชัดเจนมากขึ้น 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ใช้ความรู้ ความสามารถ มองผลงานอย่างเป็นระบบ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบร่วมกัน และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ 5) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ อธิบายรายละเอียดของภาระงานได้อย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมในการออกแบบระบบการปฏิบัติงานได้ 6) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีขวัญกำลังใจ เกิดความมั่นใจในตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีการใฝ่เรียนรู้ แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง สร้างผลงานที่มีคุณภาพ 8) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการคิด รู้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงรอบด้าน มีวิธีคิดที่เป็นระบบ มีขั้นตอน วัดและประเมินผลการทำงาน และนำผลที่ได้มาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และ 9) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การทำงานอย่างมีระบบ มีกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นแบบแผนเห็นขั้นตอนของการพัฒนา

2.6 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ มี 7 แนวทาง ได้แก่1) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำทักษะความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารควรจัดให้มีสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน แสวงหาข้อมูล เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนได้ดี มีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารควรจัดให้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประมวลถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสภาพการณ์ 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ในช่องทางที่หลากหลาย ได้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะของตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีและสามารถนำทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานได้

5) ผู้บริหารควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ทางไกล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการถ่ายโอนความรู้ 6) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการสรุปข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบข้อมูลสารสนเทศ และใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการนำมาใช้งาน 7) ผู้บริหารควรส่งเสริมการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้สำหรับการเรียนรู้และการจัดการความรู้ 8) ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างหลากหลายช่องทาง ทำให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน และ 9) ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีห้องปฏิบัติการ มีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน พิจารณารายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ รองลงมาคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญสำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ และกำหนดกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงความรู้ที่เป็นแบบแผน มีขั้นตอนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยอมรับความหลากหลายที่มีในองค์กร เพื่อให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร รักชนบท (2561 : ง) ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ชิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชนก อาจปรุ (2564 : ง) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งกรเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มี 7 แนวทาง ด้านการมีแบบแผนความคิด มี 9 แนวทาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มี 8 แนวทาง ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มี 8 แนวทาง ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มี 9 แนวทาง และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ มี 9 แนวทาง รวมทั้งสิ้น 50 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์การบริหารงานในสถานศึกษาแบบองค์รวม มีการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ เชิงโครงสร้าง เน้นการบริหารบุคคลหรือทีมงานให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและมีระบบและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานได้อย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชนก อาจปรุ (2564 : ง) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวี คำภูลา (2564 : 355) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า การหาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ด้าน 25 แนวทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา รักอก (2565 : 71) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย พบว่า แนวทางการพัฒนาการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย มี 15 แนวทาง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้ 1) ระดับผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ตามลำดับ 2) ผลการหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มี 7 แนวทาง ด้านการมีแบบแผนความคิด มี 9 แนวทาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มี 8 แนวทาง ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มี 8 แนวทาง ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มี 9 แนวทาง และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ มี 9 แนวทาง รวมทั้งสิ้น 50 แนวทาง จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมี

ข้อเสนอแนะ ดังนี้ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ส่งเสริมการพัฒนาให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดประชุมร่วมกันภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการยอมรับแนวคิด การกำหนดเป้าหมาย แนวทางพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างสรรค์พัฒนางานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ 5) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และเสริมแรงให้นำแนวคิดสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงโดยมุ่งเน้นวิธีแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมตามประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ และสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้ 1) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กับกลุ่มโรงเรียนนาบ่อคำ 2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร และ 3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในลักษณะการวิจัยเชิงปริมาณ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

เมธาวี คำภูลา. (2564). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู,วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ ,8,(2),355.

วันชนก อาจปรุ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง. ในวิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วีรภัทร รักชนบท. (2561). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ในการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (2565). ข้อมูลฝ่ายบุคคล (2565-2566). กำแพงเพชร : สำนักงาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561) กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. สำนักงานของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.

_____. (2565). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 ฉบับย่อ (ม.ป.ท.).

สุชาดา รักอก. (2565). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราช วิทยาลัย. ใน การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

Fulmer, R., and Key, B. (1998). A Conversation with Peter Senge: New Developments in Organizational Learning. Organizational Dynamics, 27 (2), 330-335.