

ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

The Correlation Between Learning Organization and Academic Administrative
Development in Primary School under The Office of Chachoengsao Education
Service Area 1

ปัญญา วิริยะศึกษา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ดร.วิจิต แสงสว่างและ ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี

Abstract

The purposes of this research were as follows:1) to study the level of learning organization in primary schools under the Office of Chachoengsao Educational Service Area 1. 2) to study the level of academic administration in the primary schools under the Office of Chachoengsao Educational Service Area 1. 3) to study the relationship between the learning organization and the academic administration in primary schools under the Office of Chachoengsao Educational Service Area 1. The sample consisted of 443 administrators and teachers. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results were as follows.

1) The level of learning organization in the primary schools under the Office of Chachoengsao Educational Service Area 1, as whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; shared vision, mental model, personal mastery, organization transformation, technology application, team learning, and systematic thinking.

2) The academic administration in the primary schools under the Office of Chachoengsao Educational Service Area 1, as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; the development of internal quality assurance system, the research for educational quality development, educational supervision, teaching and learning management, and learning resources development.

3) There was a positive co relational a high level between the learning organization and the academic administration in the primary schools under the Office of Chachoengsao Educational Service Area 1. The level of statistically significant difference was .05.

Keywords: learning organization, academic administration

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ได้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 443 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีแบบแผนความคิด การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การนำเทคโนโลยีไปใช้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, การบริหารงานวิชาการ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในปัจจุบันกำลังอยู่ในยุคสารสนเทศ เป็นโลกที่ไร้พรมแดนหรือโลกแห่งข้อมูลสารสนเทศ วีรภูธ มาฆะศิรินนท์ (2542, หน้า 11) กล่าวว่า องค์กรรวมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน ต่างก็เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรและคนในองค์กรจึงต้องปรับตัวเองเพื่อการอยู่รอด และเพื่อเอาชนะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยเหตุผลนี้เององค์กรต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ของตนเองจากการสะสมทุน หรือวัตถุดิบมาเป็นการสะสมบุคลากรที่มีความรู้ และสะสมข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้องค์กรสามารถนำความรู้และข้อมูลนั้นมาจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับว่าท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลหลายสิ่งหลายอย่างที่เป็นปัจจัยต่อองค์กรที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงนับว่าเป็นการทำทนาย

ความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรใหม่ที่จะต้องนำความรู้ความเข้าใจ และสามารถเปลี่ยนแปลงความท้าทายนี้ให้เป็นโอกาสพร้อมทั้งบริหารและจัดการความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรซึ่ง เอกชัย กิ่งสุพรรณ (2545, หน้า 10) กล่าวว่า ทุกองค์กรและสถาบันต่างๆ ไม่สามารถอยู่นิ่งได้ โดยเฉพาะทางการศึกษามีการริเริ่มระบบอย่างรุนแรงหรือเรียกว่า ปฏิรูปการศึกษาซึ่งนับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันและอนาคตจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาทุกคนจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยการปรับกรอบแนวคิดไม่ยึดติดกับแนวคิดเก่าวิธีการเดิมหรือพฤติกรรมที่เคยชิน นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สาร

รัตน์ (2545 ก, หน้า 44) ได้กล่าวว่า การบริหารในภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงภาวะของผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กรที่จะต้องช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น และแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำในการจัดการหรือแสวงหาโอกาส เพื่อให้การเรียนรู้ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากความเชื่อที่ว่า คนยิ่งรู้ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป องค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด กล่าวได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถ เพื่อการสร้างสรรค์งาน การบรรลุเป้าหมายหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และเป็น การกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงออก มีความรู้ ใฝ่เรียน ใฝ่แรงบันดาลใจที่จะส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมาชิกทุกคนเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเป็นองค์กรที่มีการขยายศักยภาพ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ประสบการณ์ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง จนทำให้องค์กรนั้นๆ กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ” และ ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสอดคล้องกับภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ (2547, หน้า 57) ที่ได้กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยหากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่ม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรยอมรับและมีความรู้สึกร่วมกับการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือเป็นภารกิจที่ทำหายสำคัญของผู้นำองค์กรในปัจจุบัน

นอกจากนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่เพียงแต่กระตุ้นส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้บริหาร คณะครู ให้มีความกระตือรือร้นใฝ่รู้พร้อมที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนและปรับปรุงพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลาเท่านั้น แต่ยังเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือ สัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนที่ได้จากประสบการณ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันส่งผลให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ แสดงศักยภาพโดยการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดเวลา ส่งผลให้ผู้เรียนทุกคนในโรงเรียนได้พัฒนาตนให้เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามศักยภาพของตน ทั้งด้านสังคม ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และจิตวิญญาณ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่สามารถดำรงชีวิตในสังคมใดๆ ได้อย่างมีปัญญา เป็นคนดี และมีความสุข ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต และในที่สุดทำให้

โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นอย่างดี เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมาสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีกรอบความคิดในการสอนที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง โดยการถ่ายทอดความคิดลงสู่การสอนแล้วให้ผู้เรียนเป็นผู้รับ และเน้นวิธีการท่องจำมากกว่าความเข้าใจ จึงทำให้ผู้เรียนไม่มีโอกาสแสดงความสามารถหรือความคิดเห็น ซึ่งนับว่าเป็นวิธีสอนที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้เรียนและที่สำคัญผู้เรียนไม่มีโอกาสได้เรียนในสิ่งที่ตนสนใจหรือถนัด จึงส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้แล้วครูส่วนใหญ่ ยังสอนในสิ่งที่ตนรู้ สนใจ และเนื้อหาหรือตำราที่ใช้สอนก็เป็นแบบเดิมๆ ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามกรอบความคิดแบบเก่ามาอย่างต่อเนื่อง จากครูเล่า แล้วรุ่นเล่า จนกลายเป็นวัฒนธรรมการสอนของสถานศึกษาที่กำลังสวนกระแสต่อการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กล่าวคือ ผู้บริหารและคณะครูจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนการการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง เป็นวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคณะผู้บริหาร และคณะครูต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ พัฒนาและค้นพบศักยภาพตนเองได้ ดังนั้นคณะผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูจำต้องมุ่งมั่นมองที่เปิดกว้างมีวิสัยทัศน์ใหม่ หรือเปลี่ยนกระบวนการใหม่ รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ชุมชน หรือท้องถิ่น ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 1) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติและสอดคล้องกับหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเป็นการศึกษาตลอดชีวิต

ในปัจจุบันได้เกิดกระแสแนวคิดเกี่ยวกับ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ว่าเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ต่างก็สามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกันกับระบบการบริหารรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมทั้งองค์กร (วีรจุมมาชะศิริ นนท์, 2545, หน้า 3)

การดำเนินงานจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ต้องอาศัยการบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียนและการบริหารงานวิชาการก็ถือว่าเป็นงานหนึ่งซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังจะเห็นได้จากมาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษาจะปรากฏ

ชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสูงสุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานในโรงเรียน (บุญทิพย์ สุริยวงศ์, 2544, หน้า 65) นอกจากนี้ งานวิชาการยังเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ โดยดูที่ผลผลิตการศึกษา คือตัวนักเรียนว่ามีคุณภาพเพียงใด เป็นที่ยอมรับชื่นชมของสังคมหรือไม่อย่างไร โรงเรียนจะมีชื่อเสียงหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นส่วนใหญ่ แตกต่างจากงานอื่นๆในโรงเรียนที่เป็นงานสนับสนุนและเป็นงานที่มีความสำคัญอันดับรอง ผู้บริหารและครูจึงควรให้ความสนใจและทุ่มเทให้การบริหารงานวิชาการให้มากที่สุดด้วย (ทองสุข รวยสูงเนิน, 2540, หน้า 19)จากเหตุผลข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ความสำคัญๆ แม้จะมีเช่นเดียวกันแต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริม และสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรต่อไป (จุจิว ภูสาระ, 2545 หน้า 57) ที่กล่าวถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียนว่าทุกระดับการศึกษา เรียนแต่วิชารู้เฉพาะในหนังสือและถูกกำหนดด้วยตารางสอนและห้องเรียน การพัฒนาคนจึงไม่เอื้อให้คนมีคุณสมบัติมองกว้างคิดไกล ใฝ่สูง มุ่งทำงาน และเชี่ยวชาญชีวิต วิธีการเรียนการสอนไม่เน้นให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ทำให้ผู้เรียนขาดคุณสมบัติช่างสงสัยและใฝ่หาคำตอบ ครูผู้สอนเน้นการสอนหนังสือมากกว่าสอนคน นอกจากนี้ ครูยังมีอำนาจสูงสุดในชั้นเรียนสำคัญว่าตนเองรู้มากที่สุด ถูกที่สุด ผู้เรียนมีหน้าที่รับและทำตามที่ครูบอกสถานศึกษาจึงไม่เป็นโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่เป็นโรงเรียนกระบวนการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเป็นทุกข์ อึดอัด และเบื่อหน่าย เพราะการเรียนการสอนเน้นตามเนื้อหาสาระ การสอบและคะแนนสอบเป็นสิ่งพิพากษาความสำเร็จ ทุกคนจึงเครียดขาดความสุขในการศึกษา พร้อมกันนี้โรงเรียนยังไม่สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ขาดความสัมพันธ์กับชีวิตชุมชน ห่างไกลจากธรรมชาติ ครอบครัวยุคใหม่ไม่มีโอกาสร่วมคิดร่วมทำร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอนยังเป็นพฤติกรรมจำเจซ้ำซาก ขาดการฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ และการอบรมบ่มนิสัย การเรียนเน้นการท่องเนื้อหา ทำตามคำสั่งครูขาดการคิดแบบวิทยาศาสตร์และไม่ได้รับการปลูกฝังให้ภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและชาติ ตลอดระยะเวลาในโรงเรียน ผู้เรียนขาดการอบรมขัดเกลาให้เป็นผู้พากเพียร เรียนรู้ สู้งาน ยึดมั่นในความสุจริต ทั้งกาย วาจา และในจริยธรรมและสุนทรียภาพไม่เกิดแก่ผู้เรียน

จากความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารและครูสามารถที่จะบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาโรงเรียน

โดยเฉพาะนักเรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา จากการติดตามผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน และปัญหาต่างๆ ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่ามีปัญหาในด้านผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกคนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ) ของสำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการนั้น ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุดไปต่ำสุด คือ สังคมศึกษา (58.65) รองลงมาคือ ภาษาไทย(54.59) คณิตศาสตร์ (52.37) วิทยาศาสตร์ (51.92) และภาษาต่างประเทศ (50.74) ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกวิชา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือสังคมศึกษา (49.21) รองลงมาคือ ภาษาไทย(45.90) วิทยาศาสตร์ (43.38) ภาษาต่างประเทศ (40.46) และคณิตศาสตร์ (40.25) และจากรายงานการประชุมสัมมนาศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหา และอุปสรรคในด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 มีผลการพัฒนาคุณภาพที่เป็นปัญหา ควรดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วน คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก (ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ)ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นเนื้อหา ขาดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และขาดการฝึกทักษะกระบวนการคิดครูผู้สอนไม่ครบชั้นและสอนไม่ตรงตามวิชาเอกหรือวิชาที่ตนเองถนัดไม่ทำการวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยปฏิบัติการการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ไม่สามารถไปนิเทศเจาะลึกถึงสถานศึกษาได้ เนื่องจากภารกิจของศึกษานิเทศก์มีมากและจำนวนศึกษานิเทศก์ยังไม่เพียงพอ(สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1ม.ป.ท., 2556, หน้า 8-13)

จากปัญหาดังกล่าว โรงเรียนภายใต้การดำเนินงานจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ยังพัฒนาไม่ได้ตามกลยุทธ์ที่กำหนด การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำจนต้องเร่งดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วน จึงจำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรในโรงเรียนมีขีดความสามารถและศักยภาพ มีการพัฒนา เสริมสร้างความรู้ แบ่งปัน แลกเปลี่ยนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึง

ความสัมพันธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หากโรงเรียนมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีหรือไม่ และหากเป็นโรงเรียนมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นโรงเรียนที่มีการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ จะสามารถแก้ปัญหาในการดำเนินงานจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1 ได้หรือไม่อย่างไร ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1 ในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, แผนนิเทศการศึกษา ประจำปี 2555, ม.ป.ท., 2555, หน้า 25).

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารการวางแผน การปรับปรุง และพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยได้สังเคราะห์และบูรณาการจากแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 13), มาร์ควาร์ด (Marquardt, 1996, p. 21), เพ็ดเลอร์, บุกอยน์ และบอยเดล (Pedler, Burgoyne & Boydell, 1988, p. 144), เก็บฮาร์ทและคนอื่นๆ (Gephart, et al., 1996, p. 35-45) และวิจารณ์พานิช (2550, หน้า 167-170) จำนวน 7 องค์ประกอบ คือ

- 1) การคิดเชิงระบบ (systems thinking)
- 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning)
- 3) การมีแบบแผนความคิด (mental model)
- 4) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (personal master)
- 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision)

6) การปรับเปลี่ยนองค์กร (organization transformation)

7) การนำเทคโนโลยีไปใช้ (using technology)

ส่วนในตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 71) จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 2) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 3) ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 4) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 5) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 137 คน จำนวนครู 1,443 คน รวม 1,580 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 443 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 137 คน และจำนวนครู 306 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.p. 608-610) เทียบกับบัญชีตารางแล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- (1) การคิดเชิงระบบ (systems thinking)
- (2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning)
- (3) การมีแบบแผนความคิด (mental model)
- (4) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (personal mastery)
- (5) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision)
- (6) การปรับเปลี่ยนองค์กร (organization transformation)

(7) การนำเทคโนโลยีไปใช้ (using technology)

3.2 ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีจำนวน 5 ด้าน คือ

- (1) ด้านจัดการเรียนการสอน
- (2) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (3) ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- (4) ด้านการนิเทศการศึกษา

(5) ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 รวมทั้งสิ้น 1580 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 443 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนได้จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) 137 คน ครูผู้สอน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.p. 607-610) และกำหนดตามสัดส่วนของประชากร ใช้การเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามขนาดโรงเรียนแล้วคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรแต่ละขนาดโรงเรียนได้ 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scales) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) (Best & Kahn, 1993, p. 246) โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (checklist)

ตอนที่ 2 แบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู จำนวน 7 องค์ประกอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้แก่ 1) การคิดเชิงระบบ 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) การมีแบบแผนความคิด 4) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 6) การปรับเปลี่ยนองค์กร 7) การนำเทคโนโลยีไปใช้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา การพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้วยตนเองจำนวน 137 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 46.28 เพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 53.72 ตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93 เป็นครู จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 69.07 ระดับการศึกษาสูงสุด คือระดับปริญญาตรี จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 71.78 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 28.22 และสุดท้ายคือผู้ที่จบระดับปริญญาเอกไม่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ไม่มี 6 – 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 6.55 11 – 20 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 20 – 30 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 36.34 และ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 37.47 และจำแนกตามขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 24.83 โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 37.92 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25

2. ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.05$) การปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{X} = 4.02$) การนำเทคโนโลยีไปใช้ ($\bar{X} = 4.01$) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 3.96$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.88$) และด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.87$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .787$) อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับจากสูงสุดไปหาน้อยที่สุด คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม กับการบริหารงานวิชาการ ($r_{xy} = .845$) องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร กับการบริหารงานวิชาการ ($r_{xy} = .751$) องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ กับการบริหารงานวิชาการ ($r_{xy} = .749$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการคิดเชิงระบบ กับการบริหารงานวิชาการ ($r_{xy} = .601$)

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการถือหนุ่นการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานระหว่างกันและกัน สอดคล้องผลการวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2545, หน้า 40-51) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ระดับปัจจัย ทางการบริหารและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท โรงเรียน ควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ต้องไม่ถูกควบคุมโดยระบบราชการเพราะ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิถีปฏิบัติสำหรับการปรับปรุงโรงเรียนในการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ และการปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียน การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการนำทาง การมีวิสัยทัศน์ การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (positive Climate) เป็นต้น และเป็นไปตามที่ลือชัย จันทรใจ (2546, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย พบว่า ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู พบว่า อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รายด้าน พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการมีแบบแผนความคิดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งบ่งบอกให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยจำเป็นต้องอาศัยความชัดเจนในเรื่องของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เพื่อร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น เพื่อนำความแตกต่างทางความคิดมาพัฒนางานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ วิจิต แสงสว่าง (2555, หน้า 15) ได้กล่าวว่า บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้สภาพการคาดหวังในอนาคตที่บุคลากรปรารถนาเป็นจริงขึ้นมา และถ้ากำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับแนวโน้มการจัดการศึกษาในปัจจุบันขึ้น เพื่อเป็นทิศทางหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการรับรู้ และการยอมรับร่วมกันจากบุคลากรภายในและภายนอก เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ ประสานพลัง มุ่งมั่นในการดำเนินการปฏิบัติงานให้ตรงกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงขององค์กร

ในบรรดาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้านนั้น ด้านการคิดเชิงระบบและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีการกำหนดขอบข่ายในการทำกิจกรรมที่ชัดเจน มีการส่งเสริมการทำงานและมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมตามความเหมาะสม สอดคล้องกับ นฤมล บุญพิมพ์ (2553, หน้า 15) การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องจัดบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของครู เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตัวบุคคลสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมาย

2. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหาร การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชายคำปลิว(2549, บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามภาระงานการบริหารงานวิชาการ 12 งานได้แก่การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการศึกษาการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นการสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาโดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การแนะแนวการศึกษาผู้บริหารมีบทบาทสูงสุดและรองลงมาคือ การนิเทศการศึกษาโดยครูผู้สอนที่มี

เพศอายุและประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการบริหารทางวิชาการรายด้าน พบว่า การบริหารทางวิชาการด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งบ่งบอกให้รู้ว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยให้สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการส่งเสริม สนับสนุนและกำกับ ดูแลของหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมลสุชะวีระกุล (2553, บทคัดย่อ) พบว่าการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนตามมาตรฐานระบบประกันคุณภาพภายในโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน แสดงว่า โรงเรียนมีกระบวนการตรวจสอบคุณภาพในการบริหารจัดการเพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและสามารถเผยแพร่ต่อสาธารณชนได้เพื่อให้การศึกษาได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาซึ่งมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ในบรรดาการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้านนั้น ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ถึงแม้สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนและสถานศึกษากับชุมชนและหน่วยงานอื่น อีกทั้งนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในด้านการเรียนการสอน มีส่วนช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตเย็นทรวง (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในภาค 2 พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าครูที่ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสูงสุดคือด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับมากที่สุดนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาวางแผนทางวิชาการให้ความสำคัญในเรื่องของการรับฟังความคิดเห็นของครูในการจัดชั้นเรียนจัดครูสอนและจัดตารางการสอนให้เหมาะสมและสัดส่วนเพียงพอต่อเด็กเพื่อเป็นการสร้างคุณภาพทางการศึกษาให้กับเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมถึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการสอนและมีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรและสภาพของท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือกัน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการประสบความสำเร็จ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สดี (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านการเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องด้านการศึกษาที่มีความเชื่อว่างค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสื่อสารและการเป็นนักฟังที่ดี และด้านการใช้หลักการบริหารความเสี่ยง 2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่ามีการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือด้านการวัดผลประเมินผลและเปรียบเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาด้านการนิเทศการศึกษาด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3. คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ไผท แถบเงิน (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับฉัตรชัย ไชยมงคล (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) การวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรนำกระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มาจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
- 3) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ของโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน
- 4) ควรมีการส่งเสริมให้แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดการแพร่กระจายในองค์กรอื่นมากขึ้น
- 5) หน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษาอื่นๆ อาจจะไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการดำเนินงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน
- 2) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบติดตามได้ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในของโรงเรียนเอง และควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม
- 3) ควรศึกษาเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน.(2543).ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

ฉัตรชัย ไชยมงค์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทองสุข รวยสูงเนิน. (2540). *รายงานการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนางานวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ*.ม.ป.ท.

นฤมล บุญพิมพ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

บุญทิพย์ สุริยวงศ์.(2544).*วารสารวิชาการ:ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับมาตรฐาน 12 ระบบคุณภาพ ISO 9002 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.

ไพฑูแลเงิน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรพิมลสุขะวัธนกุล. (2553). *การปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนแม่พระฟาติมา*. โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครเขต 2 พิษิต เย็นทรงวง. (2537). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาค 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ภาวิพรรณ พันธุ์แพ. (2547). "ผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้" *วารสารมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย* 24, 3 (กันยายน-ธันวาคม): 51-62.

ราชกิจจานุเบกษา. (2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

รุจิรี ภู่อาระ.(2545). *การบริหารงานหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ลือชัย จันทร์โป.(2546). “รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. (2542). *คัมภีร์บริหารองค์กรเรียนรู้สู่ TOM*.พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

_____ (2545).*การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ*. กรุงเทพฯ:ธีระป้อมวรรณกรรม.บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิโรจน์ สารรัตน์ และอัญชลี สารรัตน์. (2545 ก). “ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 9”. การประชุมวิชาการงานบริหารสัมพันธ์. ครั้งที่ 26 กรุงเทพฯ:พัฒนาพานิช.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). *ทศปฏิบัติสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยราชการ*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.medicalrtf.com/images/1153985687/col_04018.doc.
- วิชิต แสงสว่าง. (2555). *การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น*. วิทยานิพนธ์. คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา. วิทยาลัยคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2545). “การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา”. รายงานการวิจัยวารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมชาย คำปลิว. (2549). *การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ศรีสะเกษ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2555). “*แผนนิเทศการศึกษา ประจำปี 2555*”. (อัดสำเนา).
- _____. (2556). “*รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2,5 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2555*”. 2555. (อัดสำเนา).
- อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สดี. (2554). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา*.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2545). *การประชุมวิชาการบริหารสัมพันธ์ ครั้งที่ 26 ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการคุณภาพ การศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education (7th ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Gephart, M.A. & Marsick V.J. (1996, December). “*Learning organization come Alivetraing& development.*” 50(12), 35-45.
- Krejcie, R. V. & Morgan, E. W. (1970). “*Determining sample size for research activities*” *Education and Psychological Measurement*. 30 (10): 607 –610.
- Likert, Rensis. (1967). “*The Method of Constructing and Attitude Scale*”. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York : McGraw Hill. Minnesota.
- Pedler, M., Burgoyne, J. and Boydell, T. (1988). *The Learning Company: A strategy For Sustainable Development*. 2nd ed. Berkshire: McGraw-Hill.
- Preson James L. (1993, March). *An esamination of the relationship between Partictpative management and perceived institutional in north Carolina commutity colleges*. Dissertation Abstracts International, 53(9), 3071-A.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth disciplines: the art and practice of learning organization*. London: Century Business.