



## แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย นาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### Guidelines for Developing of Learning Organization in The Northeast College of Dramatic Arts.

ขวัญตา วงศ์ไชยรัตนกุล<sup>1</sup>, อาจารย์ ดร.อนุวัฒน์ วันทอง<sup>2</sup>, ผศ.ดร.พรรณีวิทย  
จันทร์ศิริสิริ<sup>3</sup> Kwanta Wongchairattanakul<sup>1</sup>, Dr.Anuwat Wantong<sup>2</sup>,  
Asst. Prof. Dr. Patcharawit Chansirisira.<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการเป็น  
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษา  
ปัญหาการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร  
จำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 113 คน รวม 157 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ  
(Stratified Random Sampling) โดยอาศัยที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้  
ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ  
(Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง  
(Structured Interviews)

<sup>1</sup> นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

<sup>2</sup> อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> M. Ed. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham  
University

<sup>2</sup> Lecturer, Faculty of Science, Mahasarakham University

<sup>3</sup> Asst. Prof., of Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham  
University



วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหาการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย นาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ และ ครูผู้สอน พบว่า โดยรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้

2. ปัญหาการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย นาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน ทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์และ ครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีปัญหา อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

3. แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย นาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 9 แนวทาง 4 กระบวนการพัฒนาดังนี้ 1) แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ 2) แนวทางการพัฒนาด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน 3) แนวทางการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ 4) แนวทางการพัฒนาด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ 5) แนวทางการพัฒนาด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 6) แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 7) แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน 8) แนวทางการพัฒนาด้านการจูงใจ 9) แนวทางการพัฒนาด้านการกำกับติดตามการดำเนินงาน และ กระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย กระบวนการวางแผน (Plan)



กระบวนการปฏิบัติตามแผน (Do) กระบวนการตรวจสอบประเมินผล (Check) และ  
กระบวนการปรับปรุงแก้ไข (Action)

4. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและ  
ประโยชน์ที่เป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
วิทยาลัยนาฏศิลป์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

### **Abstract**

The purposes of this research were: 1) to study state of the operation of Learning Organization in The Northeast College of Dramatic Arts, 2) to study problems of the operation of Learning Organization in The Northeast College of Dramatic Arts, 3) to compare state and problem of the operation of Learning Organization in The Northeast College of Dramatic Arts, and 4) to guideline for developing of Learning Organization in The Northeast College of Dramatic Arts. The population were 157 people including 44 school administrators and 113 teachers, selected by the Stratified Random Sampling technique used the location as a basis for dividing. The tools used in this study were the 5 rating-scale questionnaires included an administrators' engagement on job performance questionnaire with the reliability of .97 and Structured Interviews. The statistics to analyzed data were percentage, mean, standard deviation and descriptive analysis. The researchers conducted research into 2 phase and each phase has a different purpose and helps researchers answer different questions were: 1) to study state and problem of the operation of Learning Organization in The Northeast College of Dramatic Arts and 2) to guideline for developing of Learning Organization in The Northeast College of Dramatic Arts and determine the suitability and feasibility with five experts.

The findings were as follows:

1. The result of the state of the operation of Learning Organization in The Northeast College of Dramatic Arts found that the school administrators committed to the overall performance at a high level.



When considering in each aspect found that 8 aspects was at a high level and 1 aspects was at a moderate level. The highest average value was the aspects of academic leadership and the lowest average value was the aspect of application technology. The teachers committed to the overall performance at a moderate level. The highest average value was the aspects of the cultural ambience of the organization and the lowest average was the aspect of application technology.

2. The school administrators and teachers had the problem of the operation of Learning Organization in The Northeast College of Dramatic Arts as a whole and each aspect was at a high level. The highest average value was the aspects of application technology and the lowest average was the aspect of Vision Mission and Strategy.

3. The guideline for developing of Learning Organization in The Northeast College of Dramatic Arts consisted of 9 aspects namely :  
1) development of creating vision mission and strategic, 2) development of the structure and administration, 3) development of knowledge management, 4) development of application technology, 5) development of academic leadership, 6) development of the cultural ambience of the organization, 7) development of human resources and teamwork 8) development of motivation 9) development of monitoring and implementation, with PDCA cycle.

4. As a whole, from the results of the strategy's consistency, suitability, feasibility, and utility assessment, it was found that Guidelines for Developing of Learning Organization in The Northeast College of Dramatic Arts was at a high level.

**Keyword** : Learning Organization, Knowledge Management



## บทนำ

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าวิทยาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างรวดเร็ว และเกิดเป็นเครือข่ายที่ไร้พรมแดน เข้าสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) รัฐบาลจึงได้มีการปฏิรูประบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่รูปแบบการบริหารงานตามแนวทาง “ราชการยุคใหม่” ทั้งนี้ได้ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้กำหนดแบบแผนการบริหารราชการและวิธีการปฏิบัติงาน ที่ส่วนราชการและข้าราชการจะต้องยึดถือ เป็นแนวทางปฏิบัติ โดยได้กล่าวไว้ในหมวด 3 มาตรา 11 กำหนดว่า ส่วนราชการต้องมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวปฏิบัติ ได้แก่ การสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2556 : 2 )

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นวิธีการ

พัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรให้มีคุณภาพเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่ง Peter Senge ศาสตราจารย์แห่ง MIT สหรัฐอเมริกา ได้นิยาม คำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ( Learning Organization) คือ องค์กรที่สมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถ ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรการที่จะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ต้องรู้จักวิธีการสร้างฐานองค์ความรู้ ที่ได้รับจากประสบการณ์และทักษะที่สั่งสมก่อให้เกิด เป็น ภูมิปัญญา (Wisdom) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ทางปัญญา ( Intelligent Asset) ยากที่จะเลียนแบบได้ นับว่าเป็นศาสตร์ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Sustainable)

วิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม เป็นสถานศึกษา มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนด้านดนตรีและนาฏศิลป์ และเป็นผู้นำ ทางวิชาการด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ด้านที่ 3 มาตรฐานการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กร



แห่งการเรียนรู้ (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. 2554 : 23) และจากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ปีการศึกษา 2553 ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาตรฐานที่ 5 ด้านการพัฒนาสถาบันและบุคลากรพบว่า วิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ มีความพยายามในการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรการเรียนรู้ โดยมีคณะกรรมการจัดการความรู้ มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปี พ.ศ. 2551 แต่ยังไม่มีการดำเนินการตามแผน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2553 : 7) ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากร สังกัดวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมีความสนใจ ศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สังกัดวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ปีการศึกษา 2556 รวมทั้งสิ้น 204 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 48 คน ครูผู้สอน จำนวน 156 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน วิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ปีการศึกษา 2556 จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 44 คน ครูผู้สอน จำนวน 113 คน รวม 157 คน



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาการดำเนินการเป็นองค์กร แห่งการเรี ยนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)

## ขั้นตอนในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างวิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขั้นตอนในการวิจัย 2 ขั้นตอน

## ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด

ทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบแนวคิดที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ที่ทำการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักทฤษฎี ได้แก่ Senge (1990) Michael J. Marquardt (1996) Pedler (1997) Garvin (1993) Dave Ulrich (ยุพร สุทธิรัตน์. 2552 : 10-11 ; อ้างอิงมาจาก Dave Ulrich) วิจารณ์ พานิช (2550) ภูษิต รุ่งแก้ว (2555) เฉษฐา นกน้อย (2549) ผู้วิจัยได้นำ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

## ขั้นตอนที่ 2 ศึกษา

สภาพ ปัญหาการดำเนินการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพ การดำเนินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาปัญหาการดำเนินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขั้นตอนในการวิจัย 2 ขั้นตอน



### ขั้นตอนที่ 3 ศึกษา

แนวทางทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญที่มีความชำนาญด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 คน และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มายกร่างคู่มือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### ขั้นตอนที่ 4 ประเมิน

ความเหมาะสมของคู่มือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสอบถามความคิดเห็น จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ สถานภาพการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ปัญหาการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ โดยรวบรวมคำตอบและจัดกลุ่มตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9 ด้าน

### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสถานภาพการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ และครูผู้สอน พบว่าโดยรวม การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้





2. ปัญหาการดำเนินงานการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีปัญหายุ่งในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีปัญหายุ่งในระดับมาก ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ รองลงมาด้านการกำกับติดตามการดำเนินงาน ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ และครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีปัญหายุ่งในระดับมาก ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ รองลงมา คือ ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงาน ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

3. แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และกระบวนการบริหารจัดการ PDCA ดังนี้ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ นโยบายและสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การและพัฒนาให้บุคลากร มีวิสัยทัศน์เฉพาะตนควบคู่ไปด้วยทำให้บุคลากรมีเป้าหมายในการ

ปฏิบัติงาน 2) ด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน ปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและลดขั้นตอนให้การปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จในเวลารวดเร็วและใช้เทคนิค การประสานงานด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านการจัดการความรู้ จัดการความรู้ในรูปแบบ SECI Model เพื่อสกัดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็น ลายลักษณ์อักษรในรูปแบบสื่อ วัสดุทัศน์ เพื่อเผยแพร่และเป็นแหล่งการเรียนรู้ให้กับชุมชนและสถานศึกษาอื่น 4) ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาบุคลากรในการสร้างสื่อการสอน 5) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านวิชาการ ให้มีการอบรมและจัดทำวิจัยในชั้นเรียน โครงการครูต้นแบบ เพื่อสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรและยกระดับคุณภาพของนักเรียน 6) ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ส่งเสริมให้เกิดมีชุมชนนักปฏิบัติ CoP (Community of Practice) เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อสมาชิกในกลุ่ม โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการไหลเวียนขององค์ความรู้ เช่น การสร้างบล็อก เว็บไซต์ 7) ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน สนับสนุนให้บุคลากรนำกระบวนการวิจัยมาใช้



พัฒนาการสอนและการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ และรองรับระบบ การประกันคุณภาพ 8) ด้านการจูงใจ จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรที่นำชื่อเสียง มาสู่วิทยาลัยฯและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 9) ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงาน ผู้บริหารกำหนดให้มีโครงการการนิเทศภายใน เพื่อติดตามงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ระบบการบริหารจัดการ PDCA 4. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและประโยชน์ที่เป็นไปได้ ตามแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

### อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวม

การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นด้านการบริหารการศึกษาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการควบคู่กับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพของครูผู้สอน ทั้งยังปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ในการสอนงานแนะนำให้คำปรึกษาแก่ลูกน้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Kaiser ( 2001 : 51) นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่ อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสอนงานสอนทักษะ และเป็นแบบอย่าง ด้านคุณธรรม พร้อมเป็น ผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Watkins and Marsick (1999) อ้างอิง มาจาก จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555 : 261-262) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์สู่การเรียนรู้ ผู้นำที่เป็นต้นแบบของ การเรียนรู้เป็นกุญแจสำคัญ สำหรับองค์กร



แห่งการเรียนรู้ ผู้นำคิดและดำเนินงานอย่างมียุทธศาสตร์เกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อนำพาองค์กรเดินไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับบริบทสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิเรก ทศมาลัย (2552 : 140-141) ได้วิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะจะส่งผลโดยตรง ต่อคุณภาพผู้เรียนและในทุกด้านของการบริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน พบว่า มีการปฏิบัติด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยกำหนดให้ รัฐเป็นผู้ส่งเสริมให้ มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบในชุมชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. 2554 : 11) ดังจะเห็นได้จาก แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในด้านส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการบริการทางวิชาการและด้านศิลปวัฒนธรรมแก่ชุมชนซึ่งมีการจัดตั้งโรงเรียนอเนกประสงค์แห่งชาติดิเรกทุกวันออกเฉียงเหนือภายในวิทยาลัยนาฏ

ศิลปนครราชสีมา เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนและครูผู้สอนมีการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ในด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรขยายผลองค์ความรู้ที่ได้จากการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนาให้แก่คณะครู ในการประชุมประจำเดือนและนำเสนอ เป็นเอกสาร ตลอดจนผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความต้องการของบุคลากร ซึ่งสอดคล้อง จุริย์ สร้อยเพชร (2554 : 182) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบของโครงการแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม พบว่าโรงเรียนยอดเยี่ยมจะมีบรรยากาศของความไว้วางใจกันในองค์กรบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือกันบุคลากรทุกฝ่ายทุกคนทำงานร่วมกันแบบมีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือการดำเนินงานและร่วมแก้ปัญหาขององค์กรสอดคล้องกับ แก้ว ศรีบุศยกุล (2553 : 55) ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การจัดบรรยากาศองค์กรผู้บริหารวิทยาลัยพึงส่งเสริมบรรยากาศองค์กรแบบเปิดมากกว่าองค์กรแบบปิด ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความ



คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความ  
จริงใจให้การยกย่องนับถือ ให้การ  
สนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพและให้  
ความอิสระในการปฏิบัติงาน

2. สภาพปัญหาการ  
ดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการ  
เรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาค  
ตะวันออกเฉิงเหนือ ผู้บริหาร  
สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวม  
มีสภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับ  
มาก ด้านที่มีสภาพปัญหาการดำเนินงาน  
มากที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีไป  
ใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิทยาลัยนาฏ  
ศิลป์เขตภาคตะวันออก เฉิงเหนือ  
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวง  
วัฒนธรรม มีหน้าที่ให้การศึกษาระดับ  
ส่งเสริมวิชาการ ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน  
วิชาชีพถึงวิชาชีพชั้นสูง ด้านนาฏศิลป์  
ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ รวมทั้ง  
ศิลปวัฒนธรรม ระดับท้องถิ่นและ  
ระดับชาติ ตลอดจนส่งเสริม สืบสาน  
สร้างสรรค์ ทะนุบำรุงและเผยแพร่  
ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ  
(สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. 2554 : 8)  
จากภารกิจดังกล่าวบุคลากรส่วนใหญ่ จึง  
มุ่งเน้นในการถ่ายทอดทางด้านวิชาชีพ  
เฉพาะทางโดยมีครูเป็นแม่แบบในการ  
ถ่ายทอด จึงทำให้ครูไม่ได้ใช้เทคโนโลยี  
สำหรับเพิ่มพูนการเรียนรู้ (Technology  
for Enhancing Knowledge) เช่น การ  
นำเอาวีดิทัศน์ โสตทัศน์และการ

ฝึกอบรมแบบสื่อผสมผสาน (Computer  
– based multimedia) มาใช้ประโยชน์  
ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับ รัช  
เดิมญวน(2548 : 4) ได้กล่าวไว้ว่า  
การพัฒนาอาจารย์นอกจากการสอนซึ่ง  
ถือว่าเป็นภารกิจหลักแล้ว ยังต้องมี  
ภารกิจด้าน การแสดง ดังนั้นอาจารย์  
ส่วนใหญ่จึงมีเวลาไม่เพียงพอ ต่อการ  
พัฒนางานด้านวิชาการ ทำให้ไม่มีการ  
พัฒนาอาจารย์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ  
สอดคล้องกับงานวิจัย กิตติ ศศิริวิมล  
ลักษณ์ (2556 : 186-189) ได้วิจัยแนว  
ทางการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งเสริม  
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า แนว  
ทางการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งเสริมการ  
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรพัฒนา  
เทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นระบบ โดย  
ใช้เทคโนโลยีที่ง่ายและใช้เทคโนโลยี  
เพื่อการเรียนรู้ มาเป็นส่วนหนึ่งของ  
การทำงาน สอดคล้องกับ จิตติมาภรณ์  
สีหะวงษ์ (2554 : 14-15) กล่าวถึง  
ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้องค์การเป็น  
องค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย  
เทคโนโลยีสมัยใหม่ (New  
Technology) เพื่อตอบสนองธรรมชาติ  
ของมนุษย์ในส่วนของความอยากรู้ในสิ่ง  
ใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพใน  
การเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ ระบบ  
Internet ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการ



### แสวงหาความรู้ใหม่ๆ และในด้านการใช้ ข้อมูลสารสนเทศ

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 9 แนวทาง 4 กระบวนการพัฒนา ตามปัจจัยที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และกระบวนการบริหารจัดการ PDCA ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมากำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) 2) การจัดการความรู้ โดย SECI Model 3) การจัดการระบบการติดตามการดำเนินงาน โดยกระบวนการ PDCA ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (วีรวุฒิ มาชะศิริานนท์. 2548 : 50 -56) การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องเริ่มจากระดับบุคคล โดยการที่บุคคลมีทักษะในการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล (Individual Learning) ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ระบบย่อยด้านความรู้ นั้น นับเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะบริหารจัดการความรู้ต่างๆ ขององค์กร และยัง

สอดคล้องกับ แนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2550 : 168) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า องค์การเรียนรู้เกิดจากความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังแห่งตน (Personal Mastery) บุคคลเรียนรู้จำนวนหนึ่งมาทำงานร่วมกัน ถ้าไม่มีบุคคลเรียนรู้ จะไม่มีทางเกิดองค์การเรียนรู้ขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปติ แสทวิสุข (2553 : 94-100) ได้วิจัย แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การเสริมสร้างความรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ให้เกิดทักษะความรู้ที่ฝังแน่นด้วยวิธีการเรียนรู้ก่อนทำงาน เรียนรู้ระหว่างทำงาน เรียนรู้หลังทำงาน ส่งเสริมการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ที่ฝังลึกที่อยู่ในตัวบุคคล และแหล่งความรู้ที่ชัดเจน โดยพัฒนาการจัดเก็บในระบบคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำองค์ความรู้มาใช้งานได้ง่ายและสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนแบ่งปันใช้ความรู้ให้เป็นแบบหลายทาง ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในด้านการนำกระบวนการ PDCA มาใช้เพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้สอดคล้องกับ



มาตรฐานการประกันคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาสนา บุญญาพิทักษ์ (2554 : 231-234 ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสาขาดนตรีและนาฏศิลป์ไทย โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย วงจรคุณภาพของ เดมมิ่ง (PDCA) พบว่า การบริหารคุณภาพการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีส่วนใหญ่ เป็นไปตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูษิต รุ่งแก้ว (2555 : 188-200) ได้วิจัย การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ด้านการจัดการความรู้ การนำเทคโนโลยีไปใช้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน การจูงใจ การกำกับติดตามการดำเนินงาน

4. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเป็น

ประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางและวิธีการเหมาะสมกับบริบท ภารกิจและพันธกิจของสถานศึกษาโดยมุ่งที่จะพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์การ ซึ่งกิจกรรมที่ปรากฏในแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งความรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำมาใช้ได้จริง และสะดวกต่อการนำไปใช้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดบทบาทหน้าที่ในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยต่างๆ ในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหาร คือ บุคคลสำคัญในการสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้บุคลากร ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงควรกำหนดแผนปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว



1.2 การนำแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้นั้น ผู้พัฒนาควรศึกษา สภาพ ปัญหาการดำเนินงาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นลำดับแรก เพื่อให้ได้ระดับของปัญหาที่จะพัฒนา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาไว้ทั้ง 9 ปัจจัย เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ที่ต้องการนำไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดผลดี และได้กำหนดบทบาทตามกระบวนการบริหารจัดการ PDCA ในการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและบทบาทของครูผู้สอน ตามปัจจัยที่

ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 9 ด้าน

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาผลการนำแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปทดลองใช้และต้องมีการปรับปรุงแนวทางด้านใดบ้าง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัด สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ศศิวิมลลักษณ์. (2555). *แนวทางการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- แก้ว ศรีบุศยกุล. (2553). *รูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยการอาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2546). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-พ.ศ.2555)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : วี พรินท์.
- จूरีย์ สร้อยเพชร.(2554). *การพัฒนาารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



- เจษฎา นกน้อย. (2549). นานาทัศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก ทศมาลัย. (2552). สมรรถนะของผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, กรุงเทพฯ.
- ธวัช เต็มฉนวน. (2548). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2554). มาตรฐานคุณภาพระดับพื้นฐานวิชาชีพ และคู่มือการประกัน คุณภาพการศึกษาภายใน. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.
- กระทรวงวัฒนธรรม.(2555) แผนกลยุทธ์การพัฒนาศาสนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.
- ปติ แสนทวิสุข.(2553). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี .
- ภูษิต รุ่งแก้ว.(2555). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- ยุพร ศุภรัตน์.(2552). องค์การเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพริ้นท์.
- วาสนา บุญญาพิทักษ์.(2554). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสาขาดนตรีและนาฏศิลป์ไทย.วิทยานิพนธ์ ค.ด.,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช.(2550). ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริม การจัดการความรู้เพื่อสังคม(สคส).
- วีรุฒิ มาชะศิริานนท์.(2548). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เอ็กชเปอร์เน็ท.
- สำนักงาน.(2553). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน).





สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (17 กันยายน 2557). พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2557,จาก <http://www.opdc.go.th>

Garvin, D. A. **Building a Learning Organization.**\_Harvard Business Review. July-August, 1993.

Kaiser, S.M.(2001). *Mapping the Learning Organization : Exploring a Model of Organization Learning.* Lousisna ; Louisisana State University.

Marquardt, M.J. บดินทร์วิจารณ์ (แปล), วีระวุธมาชะติวานนท์ (เรียบเรียง).(2549) *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Building the Learning Organization).* กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.

Peddler, M., Burgoyne, J. and Boydell, T.(1991). *The Learning Company : A strategy for sustainable Development.* Maidenhead: McGraw – Hill.

Senge, P.M.(1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization.* New York : Currency Doubleday.