



การ

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของ บุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์

จักรกฤษณ์ กังหัน^{1*}จิณณ์ณิตา ทับทิม²จิตสุภา สารพันธ์³พรรณนิศา ชันเพชร⁴ภัทรพร เยาวรัตน์⁵สถิรพร เขาวนชัย⁶

รับบทความ: 11 มิถุนายน 2566 แก้ไขบทความ: 26 มิถุนายน 2566 ตอรับบทความ: 30 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ และ 2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ จำนวน 260 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางจซีและมอร์แกน ใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านองค์กร ด้านความรู้ด้านการเรียนรู้และด้านบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ ยุคดิจิทัล

¹⁻⁵ นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

* อีเมล: jitsupas64@nu.ac.th

⁶ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

The Learning Organization in the Digital Era Based on the Opinions of Personnel under The Secondary Educational Service Area Office Uttaradit

Jagkit Kanghun ^{1*}

Jinnita Tabtim ²

Jitsupa Sarapun ³

Pannisa Kunpet ⁴

Pataraporn Yaowarat ⁵

Sathiraporn Chaowachai ⁶

Abstract

This research aimed to study and compare the learning organization in the digital era based on the opinions of personnel under The Secondary Educational Service Area Office Uttaradit classified by gender and work experience. The sample of this research consisted of 260 teachers. The sample sizes was using Krejcie & Morgan's table and acquired by stratified random sampling method based on proportion in each school. The data collection instruments were questionnaires. The statistics used percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and LSD. The results of the research were as follows: 1) Learning organization in the digital age based on the opinions of personnel under The Secondary Educational Service Area Office Uttaradit, the overall result was at a high level When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was technology followed by organization, knowledge, learning and people. 2) Comparative results of learning organizations in the digital age based on the opinions under The Secondary Educational Service Area Office Uttaradit classified by gender and work experience, overall, it was not different.

Keywords: Learning Organization, Digital Era

¹⁻⁵ Student of Faculty of Education, Naresuan University

* Email: jitsupas64@nu.ac.th

⁶ Assistant Professor, Dr., Faculty of Education, Naresuan University

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่างๆ ในปัจจุบันโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงความรู้และเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม วิถีชีวิต และพฤติกรรมของคนในสังคมโลก โดยเฉพาะต้องเผชิญภาวะการพลิกผันทางดิจิทัล (Digital Disruption) และ อยู่ในโลกของความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) ความคลุมเครือ (Ambiguity) ซึ่งเป็นสถานการณ์ในยุค "VUCA world" เป็นสถานการณ์ของโลกที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับโลกในอนาคต การพัฒนาบุคลากรไปสู่การเป็นผู้รู้ดิจิทัลจึงเป็นภารกิจสำคัญขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้กล่าวว่า องค์กรจะต้องพัฒนากำลังคนให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชนทุกสาขาอาชีพให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพและสร้างรายได้ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต

จากความก้าวหน้าทางนวัตกรรมเทคโนโลยี ความเป็นยุคดิจิทัล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เข้ากับยุคสมัยในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่คล่องตัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงได้มีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องทั่วทั้ง ซึ่งผลวัตของการเรียนรู้ ที่จะต้องมีทั้ง การเรียนในภาคทฤษฎีและการเรียนรู้ จากการปฏิบัติยังมีความบกพร่องอยู่หลายประการ เช่น การเรียนรู้ร่วมกัน การวางแผนอย่างเป็นระบบและการวิสัยทัศน์ร่วมกัน ยังต้องมีการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในการปรับเปลี่ยนองค์กร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาจัดการศึกษา ภายในโรงเรียนเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กร สามารถกระทำได้โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาการอย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว โดยใช้กระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์เพื่อสร้างความเข้าใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้น มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นผลวัต โดยอาศัยการเรียนรู้ การจัดการความรู้และการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน

โรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ มีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง แต่ในปัจจุบันยังพบว่าบางโรงเรียนได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บ้าง แต่ไม่เป็นรูปธรรม และจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พบว่า มีจุดอ่อน คือ บุคลากรมีภาระงานอื่น ๆ ตามภารกิจหลักที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มีน้อย ไม่หลากหลายครอบคลุม ขาดการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในองค์กรขาดบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่ผลงานของตนเองหรือกลุ่มมีค่อนข้างน้อย ขาดการทำงานเป็นทีมและความรู้สึกมีส่วนร่วมของทีมในการร่วมแก้ปัญหาอย่างมืออาชีพ เทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ตไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ขาดการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม

เพื่อเป็นทิศทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ ได้แก่ สร้างพลังขับเคลื่อนให้เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล (World – Class Standard School) มีระบบบริหารจัดการที่ดี คล่องตัว มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะและความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาอังกฤษ พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัย เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ ทั้งนี้เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่จะช่วยให้องค์กรในสังกัดมีเป้าหมายและทิศทางในการบริหารงานและพัฒนาได้อย่างชัดเจนและนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลายคนทั้งในประเทศและต่างประเทศ และได้นำแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ได้แก่ Peter M.Senge (1990), Marquardt (1996,2002), วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัยและสุรีย์มาศ สุขกสิ (2557), ปราณี ต้นประยูร (2560), รัตน์มณี สุขะใจ (2561), อัจฉรา เชื้อนวิเศษ (2561) และอัญชลี เหลืองศรีชัย (2564) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 70 ของจำนวนนักวิชาการทั้งหมดจะต้องประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านบุคคล ด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านการเรียนรู้

1. ด้านองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้และสนับสนุนให้มีการนำความรู้ที่ได้มาใช้ จัดให้มีบรรยากาศของการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา รวมถึงสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจ ในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

2. ด้านบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีแผนงานให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการในการพัฒนาต่อหน่วยงานและได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการแสวงหาผู้ร่วมเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานจากชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน รวมถึงสามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานได้

3. ด้านความรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรในการจัดเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย สนับสนุนบุคลากรในการแสวงหาข้อมูลจากภายนอกหน่วยงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานรวมถึงให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนำไปสู่นวัตกรรม สามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

4. ด้านเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เผยแพร่นวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยี สนับสนุน ให้บุคลากรสามารถใช้โปรแกรมต่าง ๆ มาออกแบบในการปฏิบัติงานและมีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากร

5. ด้านการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร ให้บุคลากรเกิดการพัฒนางานในหน้าที่ มีการเรียนรู้แบบปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า และเรียนรู้จากการปฏิบัติ รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ของสถานศึกษา และการทำงานร่วมกันเป็นทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ ได้แก่ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 767 คน (ข้อมูลครูจากกลุ่มบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ ได้แก่ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 260 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ โดยผู้วิจัยหาคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความ หากค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษา ปรากฏว่าได้ค่าความสอดคล้องอยู่ตั้งแต่ 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของคอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า อยู่ที่ระดับ 0.98

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ ใช้สถิติการทดสอบที (independent samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ แสดงผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ ในภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ด้านองค์กร	4.35	0.67	มาก	2
2. ด้านบุคคล	4.31	0.70	มาก	4
3. ด้านความรู้	4.32	0.70	มาก	3
4. ด้านเทคโนโลยี	4.36	0.68	มาก	1
5. ด้านการเรียนรู้	4.32	0.73	มาก	3
รวม	4.33	0.66	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากร ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านองค์กร ด้านความรู้ ด้านการเรียนรู้ และด้านบุคคล

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมฯ

2. การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากร ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศ และประสพการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล	เพศ				T	Sig.
	ชาย		หญิง			
	x	S.D	x	S.D		
1. ด้านองค์กร	4.13	0.88	4.37	0.65	1.10	0.16
2. ด้านบุคคล	4.14	0.92	4.33	0.67	0.82	0.42
3. ด้านความรู้	4.19	0.92	4.33	0.68	0.62	0.54
4. ด้านเทคโนโลยี	4.11	0.80	4.38	0.66	1.59	0.11
5. ด้านการเรียนรู้	3.98	1.09	4.35	0.68	1.37	0.19
รวม	4.11	0.90	4.35	0.64	1.08	0.29

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ จำแนกเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน

การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล	ประสพการณ์การทำงาน						F	Sig.	คู่ที่ต่าง
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป				
	x	S.D	x	S.D	x	S.D			
1. ด้านองค์กร	4.32	0.69	4.41	0.63	4.29	0.75	0.55	0.58	-
2. ด้านบุคคล	4.30	0.67	4.34	0.70	4.29	0.77	0.93	0.91	-
3. ด้านความรู้	4.32	0.70	4.31	0.70	4.32	0.75	0.01	0.99	-
4. ด้านเทคโนโลยี	4.35	0.70	4.38	0.65	4.30	0.69	0.17	0.85	-
5. ด้านการเรียนรู้	4.33	0.71	4.33	0.75	4.27	0.72	0.09	0.91	-
รวม	4.32	0.66	4.35	0.65	4.29	0.71	0.10	0.90	-

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ จำแนกประสพการณ์การทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้เป็นเรื่องของทุกคนและทุกระดับในองค์กร โดยถือว่าคนทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นนักเรียน และสามารถเรียนรู้เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ชีวิตได้ และในปัจจุบันสถานศึกษาเข้าสู่การเป็นสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาทำให้พฤติกรรมการใช้ชีวิตของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไป การเรียนรู้ในยุคนี้จึงไม่ใช่การเรียนรู้เพื่อท่องจำแต่เป็นการเรียนรู้เพื่อรู้ และรู้เพื่อนำไปใช้ต่อยอด ดังนั้น บุคลากรจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรได้ ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและบริหารจัดการให้เกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaiser (2000) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้ออำนวย ความสะดวกจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การได้รับการสนับสนุนต่อเนื่องจากผู้บริหาร วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงสร้างที่อธิบายให้สมาชิกเข้าใจการเรียนรู้ วิธีการบริหาร บรรยากาศและแรงจูงใจ ควรมีลักษณะการเปิดใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคคลต้องกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ที่ถูกต้อง และกล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรจะต้องสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านองค์กร ด้านความรู้ ด้านการเรียนรู้ และด้านบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ระบบอินเทอร์เน็ตมีความรวดเร็วและทันสมัยครอบคลุมการทำงานในทุกพื้นที่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม การใช้เครื่องมือดิจิทัลค้นหาสารสนเทศและแหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวลผลข้อมูลอย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล เทียบเคียง การทำงานของมนุษย์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์กร สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ รักอก (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย ทั้งในภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และสอดคล้อง กับงานวิจัยของภัทรา จรรยาธรรม

(2564) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล พบว่า การสนับสนุนและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ควรมีการจัดสรรอุปกรณ์ดิจิทัลที่มีคุณภาพและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้เรียน และการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนอุตรดิตถ์ดรุณี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวมสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ บุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสถานศึกษา มีบริบทการทำงาน มีวัฒนธรรมและสังคมที่คล้ายคลึงกัน ถึงแม้จะมีเพศแตกต่างกัน แต่การปฏิบัติงานในองค์กรต่างก็อยู่ในบริบทและทรัพยากรแบบเดียวกัน มีความเท่าเทียมกันในการทำงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิขยา บุญเจริญ (2556) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในปัจจุบันของแต่ละองค์กร แต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน ซึ่งองค์กรได้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคน โดยองค์กรมีการปฏิรูปและส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของอัคเดช รูปสูง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร (2558) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะครูแม้จะมีเพศที่แตกต่างกัน แต่ในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างก็อยู่ในบริบทและทรัพยากรแบบเดียวกัน อีกทั้งครูเพศชายและครูเพศหญิง ได้รับการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู เช่น ครุศาสตร์บัณฑิต การศึกษาศาสตรบัณฑิต เป็นต้น โดยมีการปลูกฝังจิตสำนึกของการเป็นครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุตรดิตถ์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบัน การศึกษาหาข้อมูลและการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ สามารถเรียนรู้ได้ง่ายและรวดเร็วจากทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจึงสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สร้างความเข้าใจการทำงานร่วมกันและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ฉ่ำศิริ (2553) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และรัตนา กาญจนพันธ์ (2550) ที่ได้ศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ผู้บริหารและผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนอุดรดิตต์ดรุณี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดียิ่งขึ้น และผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์และเพื่อการพัฒนาตนเองต่อไปได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล
2. ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอื่น ๆ
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่น ๆ ที่นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้เพื่อศึกษาความแตกต่างและความเหมือนของการดำเนินการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- กาญจนา ฉำศิริ. (2553). *สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กอกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปราณี ต้นประยูร. (2560). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(2), 35-44.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และรัตนา กาญจนพันธ์ุ. (2550). *การศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (รายงานวิจัย)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรา จรรยาธรรม. (2564). *การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัตน์มณี สุขะใจ. (2561). *การพัฒนาแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกองทัพบก*. *วารสารวิชาการ Veridian E -Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 3210-3227.
- วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัยและสุรีย์มาศ สุขกลี. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา (คณะครุศาสตร์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- สุชดา รักอก. (2565). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิขยา บุญเจริญ. (2556). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัคเดช รูปสูง และไพโรจน์ พรหมมีเนตร. (2558). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2, 268 – 275.
- อัจฉรา เขื่อนวิเศษ. (2561). การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
<http://www.updc.clm.up.ac.th/bitstream/123456789/124/1/59170989.pdf>
- อัญชลี เหลืองศรีชัย (2564). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(2), 170-186.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, Louisiana State University.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: Irwin.
- Peter, M. S. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.