

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 12

เสาวลักษณ์ จัสดวงษ์* กัลยมน อินทุสุต²

^{*1-2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
*ผู้นิพนธ์หลัก E-mail: saowalak.p.ch@gmail.com

รับบทความ: 12 เมษายน 2567
แก้ไขเสร็จ: 27 พฤศจิกายน 2567
ตอบรับบทความ: 3 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 12 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 168 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัด เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่น 0.977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 จำนวน 8 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (2) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 มีดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 6 แนวทาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 6 แนวทาง ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 6 แนวทาง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 6 แนวทาง ด้านการมีแบบแผนความคิด 6 แนวทางและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 6 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, องค์กรแห่งการเรียนรู้, เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

GUIDELINES FOR DEVELOPING A LEARNING ORGANIZATION OF THE ENHANCED EFFICIENCY NETWORK FOR EDUCATION MANAGEMENT OF SPECIAL EDUCATION CENTER NETWORK GROUP 12

Saowalak Chatwong^{1*} Kanyamon Indusuta²

^{*1-2} Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author E-mail: saowalak.p.ch@gmail.com

Received: April 12, 2024

Revised: November 27, 2024

Accepted: December 3, 2024

Abstract

This research aimed to (1) examine the learning organization and (2) identify the guidelines for developing the learning organization of the enhanced efficiency network for education management of Special Education Center Network Group 12. The mixed method research was designed and divided into two phases. The sample in the first phase was 168 teachers, using Stratified random sampling divided by province. The research instrument was the questionnaire based on Learning Organization concept that the reliability 0.977. The data was analyzed by frequency and standard deviation. The key informants of the second phase were 8 school administrators to identify the guideline for developing the learning organization of the Enhanced Efficiency Network for Education Management of Special Education Center Network Group 12. The semi-structured interview was used to collect the data and content analysis was employed to analyze the data.

The finding revealed as follows; (1) Teachers' opinion toward the learning organization of the enhanced efficiency network for education management of Special Education Center Network Group 12 in overall and individual aspects were found at the high level, ranking from the highest to the lowest by mean as follow, Team Learning, Shared Vision, Modern Technology, Personal Mastery, Mental Model, and Systems Thinking. (2) The guidelines for developing a learning organization of the enhanced efficiency network for education management of Special Education Center Network Group 12, were as follow; Team Learning aspect has 6 approaches, Shared Vision aspect has 6 approaches, Technology Application aspect has 6 approaches, Personal Mastery aspect has 6 approaches, Mental Model aspect has 6 approaches, and Systems Thinking aspect has 6 approaches.

Keywords : Guidelines for developing, learning organization, the enhanced efficiency network for education management of Special Education Center Network Group 12

ความสำคัญและปัญหา

ปัจจุบันเป็นโลกแห่งยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เศรษฐกิจและการเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยง ระหว่างกันมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคคลหรือองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแบบ ก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน ส่งผลกระทบกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนแนวคิดในการบริหารจัดการยุคใหม่ ทำให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนและจัดการอย่างเป็น ระบบ อาศัยกระบวนการเรียนรู้ให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั่วทั้งองค์กรและมุ่ง พัฒนาเข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สถานศึกษาถือว่ามีมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียน เป็นหน่วยงานที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การ ปฏิบัติ การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนาร่วมกันเป็นทีม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับรู้จากภายนอกซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นฐาน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษาต่อไป ในองค์กรทางการศึกษาผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในคุณค่า การบริหารในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เชื่อมมั่นในศักยภาพและความมีจรรยาบรรณของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ถึงระดับการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือพัฒนาต่อ ยอดจากองค์ความรู้เดิม โดยอาศัยทั้งการเรียนรู้จากบุคคล การวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างเครือข่าย และชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีการปฏิบัติงานในการสนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับการ จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสส่วนการให้บริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเด็กพิการและเด็กด้อย โอกาสทั้งระบบได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพมีทักษะชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้อยู่ในสังคมได้รับการศึกษาขั้น พื้นฐานที่มีคุณภาพมีทักษะชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้อย่างมีความสุขนั้น ได้จัดตั้งเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายบริการเดียวกันได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหารวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม อันจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพ และทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน เป็นเครือข่าย ร่วมมือ ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันโดย ความร่วมมือกันในการบริหารจัดการ (สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2558)

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 นั้นเป็นหนึ่งใน เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษประกอบด้วย สถานศึกษา 8 แห่ง ได้แก่ ศูนย์ การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดจันทบุรี ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดปราจีนบุรี ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระยอง ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสระแก้ว และศูนย์การศึกษาพิเศษ มหา จักรีสรินธรประจำจังหวัดนครนายก มีหน้าที่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน วิชาชีพของแต่ละประเภทสถานศึกษา และประสาน ส่งเสริม สนับสนุน งานวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของคณาจารย์และด้อยโอกาส (สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2558)

ด้วยนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ต้องการยกระดับคุณภาพ สถานศึกษาของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สถานศึกษาหลายแห่งจึงมีแนวโน้มที่ต้องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลที่ รอบรู้ มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมีความมุ่งหวังในการพัฒนาให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้บุคลากรภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษนั้นมาจากสาขาวิชาที่มีความ หลายหลาก อาทิเช่น สาขาการศึกษาพิเศษ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาปฐมวัย สาขาวิชาการเงินการบัญชี รวมถึงบุคลากรจากนักสหวิชาชีพ ได้แก่ นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด แพทย์แผนไทย และนักจิตวิทยา เป็นต้น จึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงการร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานเป็นทีมเพื่อทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น คล่องตัวและบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษา พิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน อีกทั้งหาแนวทางในการพัฒนาตามนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อศูนย์การศึกษาพิเศษและเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 ตามทัศนระของครู
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาองค์กรโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

Marquardt (1996) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีวิธีการเรียนรู้ที่มีความเป็นพลวัตโดยสามารถเรียนรู้ จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

Senge (2006) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีบุคคลในองค์กรมีการขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระบบต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีรูปแบบของความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นและมีการขยายขอบเขตของแบบแผนการคิดที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยอมรับขององค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกันและวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ พัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร มีบรรยากาศการมุ่งใจ เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้ พัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกนำไปสู่เป้าหมาย และความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร

ภูมिरพี ชาช่วย (2565) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการดำเนินการหรือส่งเสริมให้บุคคลในทีมหรือกลุ่มงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตัวเอง และแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้และเกิดความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ความรู้ประสานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านทักษะ วิธีการคิด และเจตคติ มีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีการถ่ายโอนความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการเรียนรู้ การปรับตัว พัฒนาปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยใช้ความรู้ประสานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กรอย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

แนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวถึงการสร้างวินัยของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (personal mastery) บุคลากรขององค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Human mastery คือเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอต่อเมื่อมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้
2. การมีแบบแผนความคิด (mental models) คือการที่บุคลากรในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์กรวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี ส่งผล

ต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์กรจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์กรมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ไม่เรียนรู้

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) เป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรในองค์กร สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กรให้เกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่มและกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิก

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) เป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนขององค์กร เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน จุดสำคัญของความคิดเชิงระบบก็คือ ข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์และจากคนอื่น ๆ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่านี้จะเกิดขึ้นทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์กร

Marquardt (1996) ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องของสิ่งที่ควรจะเป็น (What) ส่วนการเรียนรู้ขององค์กรคือ วิธีการในการที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (How) ขององค์กรจะเน้นที่กระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ในขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเน้นที่ระบบหลักการและลักษณะขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร 4) การจัดการความรู้ 5) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรมีการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการขยายความสามารถ พัฒนาตนเองและถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่องระหว่างบุคลากรในองค์กรโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ และด้านรูปแบบทางความคิด

การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของ 1) Peter M. Senge (1990) 2) Michael J Marquardt (1996) 3) อัจฉรา เจริญพิเศษ (2561) 4) นครินทร์ จับจิตต์ (2562) 5) ชาญวุฒิ ไร่ไพ (2562) 6) ธัญมน ยวนหมื่น (2563) 7) วันชนก ออาจปุ (2564) 8) วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) 9) สุนิสา มุ่ยจิ้น (2563) และ 10) ภูมิรพี จำช่วย (2565) และสังเคราะห์งานวิจัยโดยผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ความถี่มากกว่าหรือเท่ากับ 5 ได้จำนวน 6 ด้านประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) 2) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) 3) การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 6) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในศูนย์การศึกษาพิเศษที่อยู่ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 จำนวน 8 แห่ง โดยมีประชากรจำนวน 286 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดขนาดของตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางโคเฮน (Cohen, Manion, and Morrison, 2011) เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามจังหวัดแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรในการตอบแบบสอบถาม

ระยะที่ 2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารของสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 จำนวน 8 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมากกว่า 5 ปี และเป็น

ผู้บริหารในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

1. แบบสอบถามระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 ตามทัศนะของครู มีจำนวน 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ จำนวน 10 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 การคิดอย่างเป็นระบบ จำนวน 10 ข้อ องค์ประกอบที่ 3 การมีแบบแผนความคิด จำนวน 10 ข้อ องค์ประกอบที่ 4 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 10 ข้อ องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำนวน 10 ข้อ และองค์ประกอบที่ 6 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี จำนวน 10 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่น 0.977

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างซึ่งผู้วิจัยนำผลระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นคำถามที่ให้ผู้ได้รับการสัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 โดยสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา สำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 จำนวน 168 คน 2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 จำนวน 8 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

- วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.)
- ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 ตามทัศนะของครู

ตารางที่ การวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

n=168			
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)	4.41	0.51	มาก
2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Model)	4.38	0.51	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)	4.49	0.49	มาก
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	4.53	0.50	มากที่สุด
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)	4.37	0.54	มาก
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)	4.45	0.54	มาก

รวม	4.44	0.47	มาก
-----	------	------	-----

จากตาราง พบว่าทักษะของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

**แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12**

<p>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1) แบ่งการทำงานเป็นฝ่ายบริหารที่ชัดเจน มีการจัดทีมทำงานอย่างเป็นระบบ ตรงกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3) มีการจัดคู่ทำงาน (Buddy) ในการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ 4) ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 5) ส่งเสริมให้มีการประชุมชี้แจงเพื่อระดมความคิดเห็น 6) สนับสนุนให้บุคลากรถอดบทเรียนจากการทำงานร่วมกัน
<p>ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1) สนับสนุนให้มีการประชุมหารือร่วมกันในการวางแผนงานต่าง ๆ และกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนนำความสามารถของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบขององค์กร 4) สนับสนุนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานศึกษาผ่านทางช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม 5) สนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 6) สนับสนุนให้จัดเวทีการวิพากษ์แผนงานต่าง ๆ ร่วมกัน
<p>ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1) สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมในบริบทงานของตนมาปรับใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา 2) สนับสนุนการจัดประชุมและประสานงานต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ 3) สร้างปฏิทินการทำงานบนแพลตฟอร์มที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้ 4) ส่งเสริมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี 5) สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมในบริบทงานของตนมาปรับใช้ในงานเพื่อให้ทำงานง่ายมากยิ่งขึ้น 5) สร้างนโยบายการจัดการศึกษาแบบ Active learning 6) พัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ให้กับเด็กพิการ
<p>ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1) สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้และเล็งเห็นถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 2) สนับสนุนการพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาชีพและด้านความสามารถพิเศษอื่น ๆ 3) สร้างเวทีทางวิชาการให้บุคลากรออกแบกิจกรรมและนำเสนอผลงาน 4) จัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน 5) ให้อิสระกับบุคลากรในการทำงาน ให้เวลากับความคิดสร้างสรรค์และให้ทรัพยากรที่เพียงพอ 6) สนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
<p>ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1) สนับสนุนให้บุคลากรการวิเคราะห์งานและเขียนแผนผังความคิดก่อนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ดำเนินงานที่ได้รับผิดชอบโดยใช้แนวทางวงจรคุณภาพ PDCA 3) สร้างความตระหนักแก่บุคลากรในการยึดหลักการเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบ 4) กระตุ้นให้มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 5) มีกระบวนการ Coaching ให้บุคลากรสำรวจตนเองเพื่อตั้งศักยภาพภายในมาใช้ในการปฏิบัติงาน และให้คำชี้แนะในการปฏิบัติงาน 6) ส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิธีแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ
<p>ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1) สนับสนุนให้บุคลากรบันทึกผลการปฏิบัติงาน จัดทำแนวทางการประเมินตนเอง และแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำโครงการตามแนวคิดและสามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนา

ผู้เรียนได้

- 3) สนับสนุนให้บุคลากรได้เป็นผู้นำเสนอ และวิพากษ์ผลงานของเพื่อนร่วมงาน
- 4) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้รู้จักความสามารถ จุดอ่อนจุดแข็งของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม
- 5) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน
- 6) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนร่วมกันคิดวิเคราะห์เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน

ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจ และใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มีการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นกระบวนการ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ นำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการสอน และการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและคุณภาพผู้เรียน อีกทั้งยังสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับ วันชนก อาจปุรุ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อัจฉรา เชื้อนิเศษ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม และรายด้านมีการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 มีแนวทางตามประเด็นองค์ประกอบ 6 ประเด็นดังนี้

2.1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งการทำงานเป็นฝ่ายบริหารที่ชัดเจน มีการจัดทีมงานอย่างเป็นระบบ ตรงกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดคู่ทำงาน (Buddy) ในการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมให้มีการประชุมชี้แจงเพื่อระดมความคิดเห็น และสนับสนุนให้บุคลากรถอดบทเรียนจากการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับธัญมน วัฒนหมื่น (2563) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้มีการสร้างความรู้สึกรักและศรัทธาความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ให้เกิดกับบุคลากรทุกคน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการรวมกลุ่ม เสนอแนวคิด แลกเปลี่ยนข้อมูล อภิปรายหรือสนทนาภายในกลุ่ม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการสร้างความอบอุ่นความเป็นกันเองให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับวิริยา สัจจะเขตต์ (2564) ได้กล่าวว่าด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม แนวทางการพัฒนาคือสถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมอบหมายผู้มีอำนาจในการจัดทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในทีม และจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาที่พบและสรุปผลการดำเนินงาน

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบขององค์กร สนับสนุนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานศึกษาผ่านทางช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงาน โครงการและ

กิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และสนับสนุนให้จัดเวทีการวิพากษ์แผนงานต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญา ยวนหมื่น (2563) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้มีการประชุมระดมความคิด เพื่อที่จะร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริมให้มีการมอบหมายงาน กระจายงาน สร้างทีมงาน ส่งเสริมให้มีการสร้างความตระหนักรู้ในองค์กร มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดที่ช่วยพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาในทางที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันนำสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter M. Senge (1990) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า การสร้างทัศนคติร่วมกันของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันองค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.3 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมในบริบทงานของตนมาปรับใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สนับสนุนการจัดประชุมและประสานงานต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ สร้างปฏิทินการทำงานบนแพลตฟอร์มที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ส่งเสริมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมในบริบทงานของตนมาปรับใช้ในงานเพื่อให้ง่ายในการทำงานมากยิ่งขึ้น สร้างนโยบายการจัดการศึกษาแบบ Active learning และพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ให้กับเด็กพิการ ซึ่งสอดคล้องกับวีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ได้กล่าวว่าด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ แนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาพัฒนาระบบ Wi-Fi ให้ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนการจัดเก็บข้อมูลโดยการประชุมปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและนำมาประยุกต์ใช้ สนับสนุนการนำ Google เข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล สร้างฐานข้อมูลออนไลน์ให้เข้าถึงง่าย สะดวกต่อการนำมาใช้และรวดเร็วต่อการรวบรวม สนับสนุนการจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในที่มีความเชี่ยวชาญ และสอดคล้องกับ ภูมิรพี ขาวช่วย (2565) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับนักเรียนและบุคลากร ควรมีอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีทุกห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ควรให้มีการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สอดคล้องกับงานแต่ละงานและกิจกรรมการเรียนการสอน

2.4 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเฝ้าหาความรู้และเล็งเห็นถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ สนับสนุนการพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาชีพและด้านความสามารถพิเศษอื่น ๆ สร้างเวทีทางวิชาการให้บุคลากรออกแบกกิจกรรมและนำเสนอผลงาน จัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ให้อิสระกับบุคลากรในการทำงาน ให้เวลากับความคิดสร้างสรรค์และให้ทรัพยากรที่เพียงพอ และสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับประคอง บาทสุวรรณ (2564) ได้กล่าวว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ (1) ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง (2) แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (3) พัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี (4) ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม (5) ความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (6) ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (7) จัดให้มีการสอนงาน ฝึกงาน และแนะนำงานให้กับบุคลากร และ (8) ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรการวิเคราะห์งานและเขียนแผนผังความคิดก่อนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินงานที่ได้รับผิดชอบโดยใช้แนวทางวงจรคุณภาพ PDCA สร้างความตระหนักแก่บุคลากรในการยึดหลักการเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบ กระตุ้นให้มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน มีกระบวนการ Coaching ให้บุคลากรสำรวจตนเองเพื่อตั้งศักยภาพภายในมาใช้ในการปฏิบัติงาน และให้คำชี้แนะในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิธีแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ วันชนก อัจจุ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันการทำงานของบุคลากรมีลักษณะเป็นงานประจำที่หลากหลายตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ ทำให้ต้องจัดความสำคัญและลำดับขั้นตอนในการทำงานแต่ละงานอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งเห็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา

2.6 ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรบันทึกผลการปฏิบัติงาน จัดทำแนวทางการประเมินตนเอง และแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำโครงการตามแนวคิดและสามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนาผู้เรียนได้ สนับสนุนให้บุคลากรได้เป็นผู้นำเสนอ และวิพากษ์

ผลงานของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้รู้จักความสามารถ จุดอ่อนจุดแข็งของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนร่วมกันคิดวิเคราะห์เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภวัฒน์ มาศรี (2565) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและรับฟังแนวความคิดใหม่ของผู้สมาชิกภายในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Michael J Marquardt (2002) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 12 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา รวมถึงออกแบบโครงการกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและมีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน
2. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 12 ควรจัดโครงการห้องเรียนเคลื่อนที่ เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างองค์ความรู้ในงานและพัฒนาทักษะในการเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้แก่สาธารณชน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายทางการศึกษาในการจัดการศึกษาและเจตคติที่ดีต่อเด็กพิการ
3. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 12 ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการวิเคราะห์ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินงานตามแนวทางวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบ สะท้อนผลเป็นระยะ และจัดให้มีการประชุมถอดบทเรียนการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอแนะให้ศึกษาประเด็นต่อไปนี้

1. การประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 12

เอกสารอ้างอิง

จิราพรธณ เสียงเพระ. (2561). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

ชาญวุฒิ จำไพ, ธีระดา ภิญญา, & สงบ อินทรหมณี. (2562). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 21(2), 88-95.

ธัญมน ยวนหมื่น. (2563). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ประคอง บาทสุวรรณ. (2564). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีธานี เขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 632-647.

ภาวณี ชุ่นทรัพย์. (2562). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภูมิตวี ขาช่วย. (2565). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษาเมืองเลก้าวน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ลำพียง ศรีมิชัย. (2559). รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนการศึกษาพิเศษด้านการบกพร่องทางสติปัญญา (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

- วันชนก อัจจุรงค์. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภวัฒน์ มาศรี, & ศิริพงษ์ เสถียรานันท์. (2565). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(4), 203–212.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2558, 17 ธันวาคม). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2558.
- สุนิสา มุ่ยเงิน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัจฉรา เจื่อนวิเศษ. (2561). การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อุบลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ. (2565). รูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทย (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.