

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
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

เสาวลักษณ์ จัตวงษ์¹ และ กัลยมน อินทุสุต²

Saowalak Chatwong¹ and Kanyamon Indusuta²

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 ตามทัศนะของครู และแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติการสอน จำนวนทั้งสิ้น 168 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 ท่าน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.8 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระยะที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 จำนวน 8 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Modern Technology) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

E-mail: saowalak.p.ch@gmail.com

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

E-mail: kanyamon.i@rumail.ru.ac.th

2) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 มีดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 6 แนวทาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 6 แนวทาง ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Modern Technology) 6 แนวทาง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) 6 แนวทาง ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) 6 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, องค์กรแห่งการเรียนรู้, เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

Abstract

This research aimed to examine the learning organization of the enhanced efficiency network for education management of Special Education Center Network Group 12 according to teachers' opinion and the guidelines for developing the learning organization of the enhanced efficiency network for education management of Special Education Center Network Group 12. The research is divided into two phases. In the first phase, the sample group was 168 teachers and 8 administrators. The research instrument was the 5-rating scale, with the Index of item Objective Congruence between 0.8 – 1.00 and the reliability of 0.977. Frequency and standard deviation were employed to analyze the data. In the second phase, the sample group was 8 administrators of the enhanced efficiency network for education management of Special Education Center Network Group 12. 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 was found to be at the high level. For individual aspects' mean could be sorted from the most to the least were as follow, Team Learning, Shared Vision, Modern Technology, Personal Mastery, Mental Model, and the least mean was 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, Modern Technology aspect has 6 approaches, Personal Mastery aspect has 6 approaches, Mental Model aspect has 6 approaches, and Systems Thinking aspect has 6 approaches.

Keywords: Development Guidelines, Learning Organization, The enhanced efficiency network for education management of Special Education Center Network Group 12

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ปัจจุบันเป็นโลกแห่งยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจและการเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคคลหรือองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแบบก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน ส่งผลกระทบกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนแนวคิดในการบริหารจัดการยุคใหม่ ทำให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนและจัดการอย่างเป็นระบบ อาศัยกระบวนการเรียนรู้ให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั่วทั้งองค์กรและมุ่งพัฒนาเข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อีกทั้งจากจุดเน้นของรัฐบาล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการเน้นการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคปัจจุบัน โดยการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่หลากหลาย จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาประเทศเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการร่วมกันกับทุกภาคส่วน เพื่อเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายของประเทศอย่างครอบคลุมทุกมิติและทุกด้าน การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยในทุกมิติของการพัฒนาจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีสมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นผู้ขับเคลื่อน เพื่อให้การพัฒนาประเทศในช่วง 20 ปีข้างหน้ารวมถึงการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสูงขึ้น จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงมีการกำหนดนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการยังมุ่งเน้นในการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบ ระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญ และนอกจากนี้สถานศึกษาก็มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนาร่วมกันเป็นทีม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับรู้จากภายนอกซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือ

เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษาต่อไป ในองค์กรทางการศึกษาผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในคุณค่าการบริหารในรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ เชื่อมมั่นในศักยภาพและความมีจรรยาบรรณของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ถึงระดับการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือพัฒนาต่อยอดจากองค์ความรู้เดิม โดยอาศัยทั้งการเรียนรู้จากบุคคล การวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างเครือข่ายและชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีภารกิจในการสนับสนุน ส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสผ่านการให้บริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสทั้งระบบได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพมีทักษะชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้อยู่ในสังคมได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพมีทักษะชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้อยู่สังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ได้จัดตั้งเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริการเดียวกันได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหารวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม อันจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพ และทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน เป็นเครือข่ายร่วมมือ ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันโดยความร่วมมือกันในการบริหารจัดการ (สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2558, หน้า 1) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพของแต่ละประเภทสถานศึกษา อีกทั้งมีพันธกิจในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 นั้นเป็นหนึ่งเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษประกอบด้วย สถานศึกษา 8 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดจันทบุรี ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดปราจีนบุรี ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดระยอง ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสระแก้ว และศูนย์การศึกษาพิเศษ มหาจักรีสิรินธรประจำจังหวัดนครนายก มีหน้าที่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพของแต่ละประเภทสถานศึกษา และประสาน ส่งเสริม สนับสนุน งานวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและด้อยโอกาส (สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ , 2558, หน้า 2)

ด้วยนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ต้องการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ สถานศึกษาหลายแห่งจึงมีแนวโน้มที่ต้องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้บุคลากรภายในสถานศึกษาของศูนย์การศึกษา

พิเศษนั้นมาจากสาขาวิชาที่มีความหลากหลาย อาทิเช่น สาขาการศึกษาพิเศษ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาปฐมวัย สาขาวิชาการเงินการบัญชี รวมถึงบุคลากรจากนักสหวิชาชีพ ได้แก่ นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด แพทย์แผนไทย และนักจิตวิทยา เป็นต้น จึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีมเพื่อทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น คล่องตัวและบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 มีความสนใจในการหาแนวทางในการพัฒนาตามนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่านเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge (1990) ซึ่งเป็นแนวทางในการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักวินัย 5 ประการที่เรียกว่า “The Fifth Discipline” และแนวคิดของ Michael J Marquardt (1996) ได้เสนอตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ (Systems Learning Organization Model) จะเห็นได้ว่าแนวทางในการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นมีคุณลักษณะที่จะนำไปสู่การปฏิบัติหรือปรับปรุงองค์กรและส่วนประกอบอื่นให้ดีขึ้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นประโยชน์และสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรซึ่งมีลักษณะเป็นการให้บริการสาธารณะประเภทสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาถือเป็นพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 ตามทัศนะของครู

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

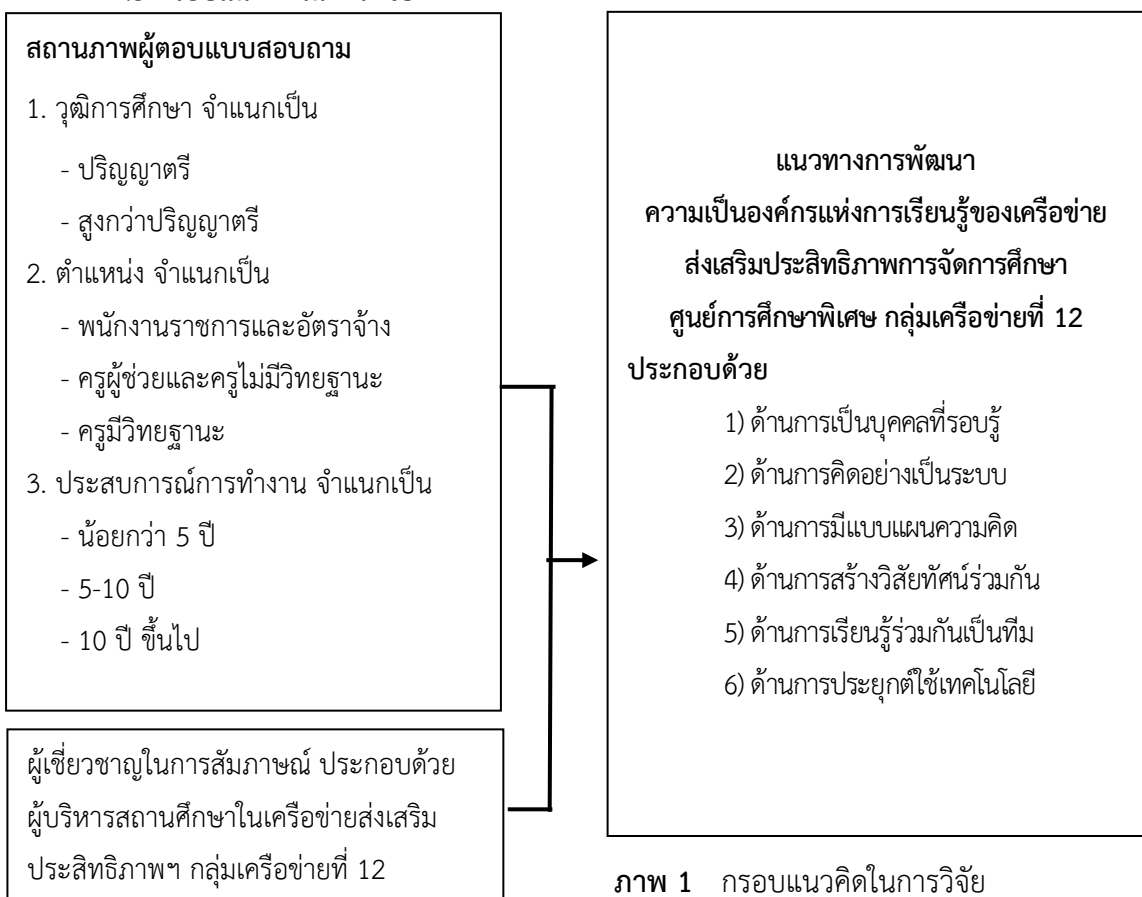
ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการสังเคราะห์จากงานวิจัยตามแนวคิดของ 1) Peter M. Senge (1990) 2) Michael J Marquardt (1996) 3) อัจฉรา เขื่อนวิเศษ (2561) 4) นครินทร์ จับจิตต์ (2562) 5) ชาญวุฒิ ราไพ (2562) 6) ธัญมน ยวนหมื่น (2563) 7) วันชนก อาจปฐ (2564) 8) วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) 9) สุนิสา มัยจิน (2563) และ 10) ภูมิรพี ชำช่วย (2565) สรุปได้ความ

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Modern Technology)

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 จำนวน 8 แห่ง โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 286 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยกำหนดขนาดของตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางโคเฮน (Cohen, Manion, and Morrison, 2011, หน้า 147) ได้จำนวนทั้งสิ้น 168 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรในการตอบแบบสอบถาม ระยะที่ 2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนด ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารของสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 จำนวน 8 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมากกว่า 5 ปี และเป็นผู้บริหารในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่างเดือนกันยายน 2566 - ธันวาคม พ.ศ. 2566

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม ตามค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.8 - 1.0

2.1.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และผ่านการหาค่า (IOC) แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.977

2.1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น ไปดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.2.2 นำหนังสือสำเนาขอความอนุเคราะห์พร้อม Link แบบสอบถามผ่าน Google Forms เสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 168 คน

2.2.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ที่ได้จาก Google Form และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

2.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

2.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้าง พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ ดังนี้ สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละด้านสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ ในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 ระยะที่ 1 การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 ตามทัศนะของครู

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย ที่ 12 โดย
 ภาพรวมและรายด้าน

	(n=168)		
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	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 (Modern Technology)	4.45	0.54	มาก
รวม	4.44	0.47	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Modern Technology) ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ($\bar{X} = 4.41$)

3.2 ระยะเวลาที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 ทั้ง 6 ประเด็น สรุปได้ดังนี้

3.2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้และเล็งเห็นถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ สนับสนุนการพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาชีพและด้านความสามารถพิเศษอื่น ๆ สร้างเวทีทางวิชาการให้บุคลากรออกแบกิจกรรมและนำเสนอผลงาน จัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ให้อิสระกับบุคลากรในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์และให้ทรัพยากรที่เพียงพอ และสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

3.2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรบันทึกผลการปฏิบัติงาน จัดทำแนวทางการประเมินตนเอง และแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำโครงการตามแนวคิดและสามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนาผู้เรียนได้ สนับสนุนให้

บุคลากรได้เป็นผู้นำเสนอ และวิพากษ์ผลงานของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้รู้จักความสามารถ จุดอ่อนจุดแข็งของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนร่วมกันคิดวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติตนร่วมกัน

3.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการประชุมหารือร่วมกันในการวางแผนงานต่าง ๆ และกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนนำความสามารถของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ภาระเป็ยบขององค์กร สนับสนุนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานศึกษาผ่านทางช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานและสนับสนุนให้จัดเวทีการวิพากษ์แผนงานต่าง ๆ ร่วมกัน

3.2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งการทำงานเป็นฝ่ายบริหารที่ชัดเจน มีการจัดทีมทำงานอย่างเป็นระบบ ตรงกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดคู่ทำงาน (Buddy) ในการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมให้มีการประชุมชี้แจงเพื่อระดมความคิดเห็น และสนับสนุนให้บุคลากรถอดบทเรียนจากการทำงานร่วมกัน

3.2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรการวิเคราะห์งานและเขียนแผนผังความคิดก่อนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินงานที่ได้รับผิดชอบโดยใช้กระบวนการ PDCA สร้างความตระหนักแก่บุคลากรในการยึดหลักการเรียนรู้ภายในองค์กร เป็นองค์ประกอบ กระตุ้นให้มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน มีกระบวนการ Coaching ให้บุคลากรสำรวจตนเองเพื่อตั้งศักยภาพภายในมาใช้ในการปฏิบัติงาน และให้คำชี้แนะในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิธีแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

3.2.6 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Modern Technology) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมในบริบทงานของตนมาปรับใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สนับสนุนการจัดประชุมและประสานงานต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ สร้างปฏิทินการทำงานบนแพลตฟอร์มที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ส่งเสริมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมในบริบทงานของตนมาปรับใช้ในงานเพื่อให้ง่ายในการทำงานมากยิ่งขึ้น สร้างนโยบายการจัดการศึกษาแบบ Active learning และพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ให้กับเด็กพิการ

4. อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความ

กระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มีการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นกระบวนการ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ นำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการสอนและการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและคุณภาพผู้เรียน อีกทั้งยังสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับ วันชนก อาจปรุ (2564, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับอัจฉรา เชื้ออนวิเศษ (2561, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม และรายด้านมีการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษามีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกันอยู่เสมอผ่านการดำเนินงาน โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น มีการช่วยกันแก้ปัญหาของทีมงานและองค์กรอย่างเป็นระบบ มีความสามัคคีกันในการทำงานจนเกิดเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุนิสา มัยจิน (2563, หน้า 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการเรียนรู้ของทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับภาวิณี ชุณหทรัพย์ (2562, หน้า 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ด้านการเรียนรู้ของทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ทำให้เข้าใจในวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเพื่อนำสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับภาวิณี ชุณหทรัพย์ (2562, หน้า 71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจิราพรรณ เสี่ยงเพราะ (2561, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Modern Technology) พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับนครินทร์ จัปจิตต์ (2562, หน้า 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ประเด็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับภูมิรพี ข้าช่วย (2565, หน้า 73) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษาเมืองเลก้าวน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการเรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ของตนและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ง่าย ซึ่ง สอดคล้องกับ ประคอง บาทสุวรรณ (2564, หน้า 639) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุภาพ อามาตมูลตรี (2564, หน้า 124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในกลุ่ม โรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ด้านการรอบรู้แห่งตน พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดเชิงบวกและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ บุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559, หน้า 41) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมี แบบแผนความคิด พบว่า อยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสุนิสา ม้วยจิม (2563, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านแบบแผนทางความคิด พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจตนเอง มีการคิดเชื่อมโยงในกระบวนการทำงานต่าง ๆ และสามารถปรับเปลี่ยน ความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับ จิราพรรณ เสี่ยงเพราะ (2561, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการคิดเชิงระบบ พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุภาวดี จันทิก (2564, หน้า 149) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการ คิดอย่างเป็นระบบ พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12 มีแนวทางตาม ประเด็นองค์ประกอบ 6 ประเด็นดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้และเล็งเห็นถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ สนับสนุนการพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาชีพและด้านความสามารถพิเศษอื่น ๆ สร้างเวทีทางวิชาการให้บุคลากรออกแบบกิจกรรมและนำเสนอผลงาน จัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ให้อิสระกับบุคลากรในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์และให้ทรัพยากรที่เพียงพอ และสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ประคอง บาทสุวรรณ (2564, หน้า 643) 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

2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรบันทึกผลการปฏิบัติงาน จัดทำแนวทางการประเมินตนเอง และแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำโครงการตามแนวคิดและสามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนาผู้เรียนได้ สนับสนุนให้บุคลากรได้เป็นผู้นำเสนอ และวิพากษ์ผลงานของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้รู้จักความสามารถ จุดอ่อนจุดแข็งของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนร่วมกันคิดวิเคราะห์เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภวัฒน์ มาศรี (2565, หน้า 210) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและรับฟังแนวความคิดใหม่ ๆ ของสมาชิกภายในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Michael J Marquardt (2002) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ภาวะเป็ยบขององค์กร สนับสนุนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมของสถานศึกษาผ่านทางช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และสนับสนุนให้จัดเวทีการวิพากษ์แผนงานต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับธัญมณ วัฒนหมื่น (2563, หน้า 89) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้มีการประชุมระดมความคิดเพื่อที่จะร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริมให้มีการมอบหมายงาน กระจายงาน สร้างทีมงาน ส่งเสริมให้มีการสร้างความตระหนักรู้ในองค์กร มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมภาคภูมิใจ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่ช่วยพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา

ในทางที่ดีขึ้นส่งเสริมให้บุคลากรสร้างภาพความสำเร็จในอนาคตและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันนำสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter M. Senge (1990) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า การสร้างทัศนคติร่วมกันของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันองค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งการทำงานเป็นฝ่ายบริหารที่ชัดเจน มีการจัดทีมทำงานอย่างเป็นระบบ ตรงกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดคู่ทำงาน (Buddy) ในการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมให้มีการประชุมชี้แจงเพื่อระดมความคิดเห็น และสนับสนุนให้บุคลากรถอดบทเรียนจากการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับธัญมน ยวนหมื่น (2563, หน้า 89) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้มีการสร้างความรู้สึกรักและศรัทธาความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ให้เกิดกับบุคลากรทุกคน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการรวมกลุ่ม เสนอแนวคิด แลกเปลี่ยนข้อมูล อภิปรายหรือสนทนาภายในกลุ่ม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการสร้างความอบอุ่นความเป็นกันเองให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับวีรยา สัจจะเขตต์ (2564, หน้า 109) ได้กล่าวว่าด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม แนวทางการพัฒนาคือสถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมอบหมายผู้มีอำนาจในการจัดทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในทีม และจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาที่พบและสรุปผลการดำเนินงาน

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรการวิเคราะห์งานและเขียนแผนผังความคิดก่อนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินงานที่ได้รับผิดชอบโดยใช้แนวทางวงจรคุณภาพ PDCA สร้างความตระหนักแก่บุคลากรในการยึดหลักการเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบ กระตุ้นให้มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน มีกระบวนการ Coaching ให้บุคลากรสำรวจตนเองเพื่อตั้งศักยภาพภายในมาใช้ในการปฏิบัติงาน และให้คำชี้แนะในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิธีแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ วันชนก อางปฐ (2564, หน้า 96) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันการทำงานของบุคลากรมีลักษณะเป็นงานประจำที่หลากหลายตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ ทำให้ต้องจัดความสำคัญและลำดับขั้นตอนในการทำงานแต่ละงานอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งเห็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา

2.6 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Modern Technology) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมในบริบทงานของตนมาปรับใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สนับสนุนการจัดประชุมและประสานงานต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ สร้างปฏิทินการทำงานบนแพลตฟอร์มที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ส่งเสริมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี สนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมในบริบทงานของตนมาปรับใช้ในงานเพื่อให้ง่ายในการทำงานมากยิ่งขึ้น สร้างนโยบายการ

จัดการศึกษาแบบ Active learning และพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ให้กับเด็กพิการ ซึ่งสอดคล้องกับวีรยา สัจจะเขตต์ (2564, หน้า 102) ได้กล่าวว่าด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ แนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาพัฒนาระบบ Wi-Fi ให้ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนการจัดเก็บข้อมูลโดยการประชุมปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและนำมาประยุกต์ใช้ สนับสนุนการนำ Google เข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล สร้างฐานข้อมูลออนไลน์ให้เข้าถึงง่าย สะดวกต่อการนำมาใช้และรวดเร็วต่อการรวบรวม สนับสนุนการจัดอบรมบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในที่มีความเชี่ยวชาญ และสอดคล้องกับ ภูมิรพี ขาช่วย (2565, หน้า96) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับนักเรียนและบุคลากร ควรมีอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีทุกห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ควรให้มีการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สอดคล้องกับงานแต่ละงานและกิจกรรมการเรียนการสอน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.1.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best practice หรือการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน

5.1.2 การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดทำแผนการพัฒนatanเอง และแผนการพัฒนาร่วมของสถานศึกษา

5.1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา รวมถึงออกแบบโครงการกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและมีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน

5.1.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดโครงการห้องเรียนเคลื่อนที่ เพื่อให้บุคลากรได้เสริมสร้างองค์ความรู้ในงานและพัฒนาทักษะในการเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้แก่สาธารณชน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายทางการศึกษาในการจัดการศึกษาและเจตคติที่ดีต่อเด็กพิการ

5.1.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการวิเคราะห์ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ดำเนินงานตามแนวทางวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบ สะท้อนผลเป็นระยะ และจัดให้มีการประชุมถอดบทเรียนการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

5.1.6 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Modern Technology) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเพียงพอเพื่อให้บุคลากรนำไปประยุกต์ใช้พัฒนา และกระบวนการจัดการเรียนการสอน

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอแนะให้ศึกษาประเด็นต่อไปนี้

5.2.1 ควรมีการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

5.2.2 ควรมีการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 12

เอกสารอ้างอิง

จิราพรรณ เสี่ยงเพราะ. (2561). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี)

ชาญวุฒิ รำไพ, อีระดา ภิญโญ, สงบ อินทรมณี. (2562). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร. 21(2):88-95.

ธัญมน ยวนหมื่น. (2563). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี)

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

ภาวิณี ชุ่นทรัพย์. (2562). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร)

ภูมिरพี ชาช่วย. (2565). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษาเมืองเลก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)

ลำพึง ศรีมีชัย (2559). รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนการศึกษาพิเศษด้านการบกพร่องทางสติปัญญา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม)

วันชนก อาจปรุ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ศุภวัฒน์ มาศรี, ศิริพงษ์ เสงี่ยม. (2565). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ.วารสารวิจัยวิชาการ. 5(4):203-212.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2558, 17 ธันวาคม). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2558.
- สุนิสา มุ้ยจัน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อัจฉรา เชื้อนิเวศ. (2561). การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา)
- อุบลรัตน์ ศรีวิเชียรอำไพ. (2565). รูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th Ed.). New York: Routledge.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.