

**แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9
The Guideline for Development Educational Institutions are Learning Organizations
in The Network Group to Promote the Efficiency of Special Education Center Network 9**

อุมพร ผาบจันดา

กฤษณก ดวงชาตม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Umaporn Phabchanda

Kritkanok Duangchatom

Master of Education (Educational Management) Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding E-mail : pongpopdirector@gmail.com

วันที่รับบทความ: 25 กรกฎาคม 2566; วันแก้ไขบทความ 25 สิงหาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 25 สิงหาคม 2566

Received: July 25, 2023; Revised: August 25, 2023; Accepted: August 25, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 และ 2) ศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และแบบประเมินแนวทางการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2) ด้านบุคลากรรอบรู้ 3) ด้านการเรียนรู้ของทีม 4) ด้านรูปแบบทางความคิด และ 5) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

2. ผลการศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แนวทางคือ วิธีการดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โปรแกรมพัฒนา มีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยในเนื้อหาสาระประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การคิดอย่างเป็นระบบ Module 2 บุคคลรอบรู้ Module 3 การเรียนรู้ของทีม Module 4 รูปแบบทางความคิด Module 5 วิสัยทัศน์ร่วม และผลการประเมินแนวทางการพัฒนาโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

The purposes this research were to 1) study the current conditions, desirable condition and need assessment of development educational institutions are learning organizations in the network group to promote the efficiency of special education center network 9. 2) study and evaluation the guideline for development educational institutions are learning organizations in the network group to promote the efficiency of special education center network 9. The research was divided into 2 phases: Phase 1 study the current conditions, desirable condition and need assessment of development educational institutions are learning organizations. The sample group were 291 school administrators and teachers. The research instrument were questionnaires. The statistics used for data analysis were mean and deviation standard. Phase 2: study and evaluation the guideline for development educational institutions are learning organizations. The target groups include 9 experts for assess suitability possibility of guideline. The research instrument were interview form and assessment form of guidelines

The results of the research were as follows:

1. The current state in overall was moderate level, the desirable state in overall was in the highest level. The need assessment rank from high to low level was 1) System thinking 2) Personal mastery 3) Team learning 4) Mental model 5) Shared vision
2. the guideline for development educational institutions are learning organizations

the guideline for development educational institutions are learning organizations was development program, Include was 1 principles, 2) objectives, 3) contents, 4) development activities, and 5) measurement and evaluation. The Content consists of 5 module Include, module 1 system thinking, module 2 personal mastery, module 3 team learning, module 4 mental model, module 5 Shared vision. Summary of guidelines evaluation, feasibility and utility was the highest in overall.

Keywords : Development guidelines, learning organizations, special education

บทนำ

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยการตรวจสอบ และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เห็นได้ชัดเจนว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงานขององค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม “องค์การแห่งการเรียนรู้” จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย หากขาดความร่วมมือและการประสาน (Cummings & Worley, 2009)

ดังนั้นองค์การที่ยืนหยัดได้จะต้องเป็นองค์การที่พร้อมจะเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวกับการแข่งขันได้อย่างรวดเร็วนำไปสู่ข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ องค์การนั้น ๆ ควรมีบุคลากรที่มีความรู้และมีการถ่ายทอดประสบการณ์สู่ผู้อื่น นำความรู้ออกมาให้บุคคลอื่นรับรู้ และองค์การที่ต้องการประสบความสำเร็จต้องสามารถนำความชาญฉลาดที่สะสมภายในของบุคลากรมาใช้ได้อย่างได้ผล (วีรวิธ มามะศิริรานนท์, 2553) ความชาญฉลาดของบุคลากร คือ การที่บุคคลสามารถสะท้อนถึงความรู้ที่ตนเองมีสะสมอยู่ภายในที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และการทำงานร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับความรู้ใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของบุคคลในองค์กร (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ,

2559) สอดคล้องกับทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) และแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) ซึ่งมีแนวคิดคล้ายคลึงกัน โดยการนำบริบทของการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ร่วมกันรับผิดชอบร่วมกันพัฒนาตนเอง พัฒนาทีม แสวงหาความรู้และนวัตกรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียน ผ่านการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน โดยพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Anne, M. Bowker, 2008 ; Ellyn, R., 2012; Marco, & Louise, 2016) หากนำหลักคิดทั้งสองมารวมกันและปฏิบัติในโรงเรียน อาจเรียกว่าโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Organization: SLO) ซึ่งหลักการสำคัญของโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (SLO) คือ การร่วมกันคิด ร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันตัดสินใจของสมาชิก ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเคารพซึ่งกันและกัน การกระจายอำนาจ ระบบประชาธิปไตย ระบบกิจกรรม และภาวะผู้นำซึ่งหลักการเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านบุคลากร ครูในโรงเรียนตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Senge, 1990) โดยกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนามีหัวใจสำคัญ คือ การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน ในระดับกลุ่มบุคคล และระดับโรงเรียน เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาทั้งการพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในระดับบุคคล เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การสร้างวิถีในโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะต้องทำหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้นสถานศึกษาจะต้องรับภาระหน้าที่ที่สำคัญ สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนโดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ (ยุรพร ศุทธรัตน์, 2552) สอดคล้องกับแนวโน้มของโลกในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้ และข้อมูลข่าวสาร องค์การใดก็ตามต้องการอยู่ร่วมในสังคมย่อมปฏิเสธไม่ได้ที่จะสร้างองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับในองค์การ

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559) กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยมีสถานศึกษาในสังกัด คือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนการศึกษาพิเศษ และศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยเฉพาะการศึกษาพิเศษมีทุกจังหวัดทั่ว

ประเทศไทย รวม 77 จังหวัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตาม อัยยาศัยแก่คนพิการในลักษณะการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม พื้นฟู และเตรียมความพร้อม จัด การศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากร และชุมชนรวมทั้งการจัดเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศของ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention) สำหรับนักเรียน ที่มีความบกพร่องทุกประเภทความพิการ โดยเป็นการให้บริการช่วยเหลือตั้งแต่แรกพบความพิการจนถึงอายุ 18 ปี เพื่อให้นักเรียนที่มีความบกพร่องได้รับการพัฒนาฟื้นฟูที่เหมาะสมเต็มศักยภาพ การดำเนินงานของศูนย์ การศึกษาพิเศษมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงโลกในปัจจุบันที่มีคุณภาพและ มาตรฐาน และยังสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ที่มุ่งเน้น นักเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งกระจายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมบนพื้นฐานที่เข้มแข็งแรงมี ความรู้ โดยจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเด็ก เยาวชน ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทุกคนให้เท่าเทียมกันทั้งใน เมืองและชนบท ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดจึงมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน การขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาศูนย์การศึกษาพิเศษได้ให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กพิการทุกประเภท ความพิการ และยังพบว่าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษคือผู้ที่เป็นตัวแทนขององค์กรในการพัฒนา ทั้งนี้การ บริหารสถานศึกษายังมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลักการบริหารแบบองค์รวมเชิงบูรณาการที่มุ่งเน้น การมีส่วนร่วมของ ทุกภาคส่วน การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการวางแผนอนาคต (Scenario Planning) รองรับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยแลนด์ 4.0 ตามเจตนารมณ์ของรัฐบาล ผล การดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ, 2559) พบว่า นอกจากการจัดการเรียนการสอนและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เรียนแล้ว ยังต้อง รับบทบาทหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนดูแลผู้เรียนด้านสุขภาพจิต สุขภาพกาย พร้อมช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหา ทางด้านสังคม ด้านพฤติกรรมเสี่ยงอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาด้านทักษะชีวิต ทักษะ อาชีพ ทักษะ ทักษะเวลา เพื่อให้การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่วางไว้ ดังนั้นการพัฒนากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด การศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้าง ช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งกันและกันภายในบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญคือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็น ฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กรก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ ทักษะร่วมกัน และ พัฒนางค์การอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์กรแห่งการ เรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ พร้อมเผชิญกับ

สภาวะการแข่งขัน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์การการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันของหน่วยงานภาครัฐ จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นและสิ่งสำคัญในอันดับแรกของนักบริหารสมัยใหม่ที่จะนำองค์กรก้าวสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนกระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาของตนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9
2. เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ครั้งนี้ กำหนดขอบเขตการวิจัยตามระยะของการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษ ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 9 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 291 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 24 คน ครู 267 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 141 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน

สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2564 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) ซึ่งคิดสัดส่วนร้อยละ 100 เฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด จากนั้นเทียบอัตราส่วนของครูผู้สอนแต่ละศูนย์

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ด้านบุคคลรอบรู้ 2) ด้านรูปแบบทางความคิด 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ของทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ได้รับรางวัลสถานศึกษายอดเยี่ยม จำนวน 5 คน และ 2) ครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่ได้รับรางวัลครูดีเด่น จำนวน 4 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อสังเคราะห์กำหนดเป็นกำหนดองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้องค์ประกอบ 5 ด้าน 1) ด้านบุคคลรอบรู้ 2) ด้านรูปแบบทางความคิด 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ของทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม	ผู้บริหารฯ	ครู	รวม
ขอนแก่น	3	51	54	3	26	29
มหาสารคาม	3	39	42	3	21	24
กาฬสินธุ์	3	37	40	3	20	23
สกลนคร	3	32	35	3	15	18
บึงกาฬ	2	18	20	2	10	12
เลย	2	18	20	2	10	12
หนองบัวลำภู	2	18	20	2	10	12
อุดรธานี	3	36	39	3	19	22
หนองคาย	3	18	21	3	10	13
	24	267	291	24	141	165

3. สร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง .60 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 32 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) สรุปผลจากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .70 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30-80

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถามด้วยกรูเกิ้ลฟอร์ม โดยผู้วิจัยส่ง คิวอาร์โค้ดและลิงก์ให้ผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จากนั้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับตามระยะเวลาที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลผลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยการหาค่าสถิติตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์ผลการศึกษาความต้องการจำเป็น

5.2.1 นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) โดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

5.2.2 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด แล้วนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ในการวิจัยระยะที่ 2

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

2. สร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากผลการวิเคราะห์ โดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อย แล้วนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้ “แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้” “ด้านบุคคลรอบรู้” “ด้านรูปแบบทางความคิด” “ด้านวิสัยทัศน์ร่วม” “ด้านการเรียนรู้ของทีม” และ “ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ” ควรประกอบด้วยแนวทางอะไรบ้าง

3. วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

4. สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขกร่างแนวทางเพื่อนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ (กลุ่มเดิม) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนา

4.1. ประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ดำเนินการดังนี้

4.2 สร้างแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาศานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาศานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

องค์การ แห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PNI	ลำดับ
1. บุคคลรอบรู้	3.37	0.60	ปานกลาง	4.71	0.47	มากที่สุด	0.39	2
2. รูปแบบทางความคิด	3.44	0.55	ปานกลาง	4.73	0.45	มากที่สุด	0.37	4
3. วิสัยทัศน์ร่วม	3.45	0.58	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด	0.36	5
4. การเรียนรู้ของทีม	3.49	0.57	ปานกลาง	4.85	0.36	มากที่สุด	0.38	3
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.42	0.59	ปานกลาง	4.79	0.43	มากที่สุด	0.40	1
เฉลี่ยโดยรวม	3.43	0.57	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด	0.38	-

จากตารางที่ 1 สรุปผลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม รองลงมาได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านรูปแบบ

ทางความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านบุคคลรอบรู้ ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม รองลงมา ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านรูปแบบทางความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านบุคคลรอบรู้ ตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่า $PNI_{Modified} = 0.38$ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2) ด้านบุคคลรอบรู้ 3) ด้านการเรียนรู้ของทีม 4) ด้านรูปแบบทางความคิด และ 5) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 สรุปแนวทาง คือ วิธีการดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โปรแกรมพัฒนา โดยโปรแกรมการพัฒนา มีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยในเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านบุคคลรอบรู้ Module 2 ด้านรูปแบบทางความคิด Module 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม Module 4 ด้านการเรียนรู้ของทีม Module 5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม รองลงมาได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านรูปแบบทางความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านบุคคลรอบรู้ ทั้งนี้จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 นั้นมองเห็นว่าในปัจจุบันการเรียนรู้ของทีมนั้นมีการดำเนินอยู่แล้วถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ถือว่าเป็นปัจจุบันมีการดำเนินการที่เป็นไปตามแนวคิดของ Cummings & Worley (2009) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้าง

กระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยการตรวจสอบ และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และสอดคล้องกับ Senge (1990) ที่กล่าวสรุปว่า Team Learn การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม องค์การความมุ่งมั่นให้ทุกคนในทีมมีสำนึก ร่วมกันว่า เรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไร จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีมขึ้นกับ 2 ปัจจัย คือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์กรทุกระดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม รองลงมา ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านรูปแบบทางความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านบุคคลรอบรู้ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าด้านการเรียนรู้ของทีมยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าผลการศึกษาสภาพปัจจุบันจะมีการดำเนินงานมากที่สุดจากทั้ง 5 องค์ประกอบ แต่เมื่อพิจารณาจะพบว่ายังอยู่ในระดับปานกลางจึงต้องมีการพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิม

ผลการศึกษาความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2) ด้านบุคคลรอบรู้ 3) ด้านการเรียนรู้ของทีม 4) ด้านรูปแบบทางความคิด และ 5) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจเนื่องมาจากกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูมองเห็นความสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ นั้นเพราะการคิดเป็นระบบเป็นการนำระบบความคิดอย่างเป็นระบบมาจัดการระบบต่าง ๆ ในองค์กรให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และการคิดอย่างเป็นระบบจะไม่มองเฉพาะจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะมองในภาพรวมทั้งองค์กร และพยายามใช้ความคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ใช่การมองเหตุผลเป็นเส้นตรงต่อ ๆ กันไปและมองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ไม่ใช่มองสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเท่านั้น ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การยุคใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2550) ที่กล่าวว่าองค์กรที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าปกติ นั้น เป็นองค์กรที่มีนักคิด นักวิเคราะห์ นักสืบค้น นักปฏิบัติทำงานอยู่ เป็นองค์กรที่มีฐานความรู้ ภูมิปัญญา ฉลาดคิด ฉลาดฟัง ฉลาดทำทั้งนี้ต้นกำเนิดขององค์การอัจฉริยะเกิดมาจากองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ ทักษะและรูปแบบความคิดเกิดสารสนเทศใหม่ ก่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย ฉลาดเลือกและฉลาดทำอันเป็นฐานของพลังความรู้ (Knowledge Power) ที่จะพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อสู่การปฏิบัติ และ Senge (1990) ที่สรุปไว้ว่าการคิดอย่างเป็นระบบ คือ เน้นให้บุคคลหรือทีมงาน มีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมองในภาพรวมของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายให้ทั้งบุคลากรและองค์กรสามารถเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และ Garvin (1993) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะในการแก้ปัญหามีระบบเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงถึงวิธีการและปรัชญา ในการจัดการปัญหาขององค์กรอย่างมีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยมีเทคนิคและเครื่องมือสนับสนุน

เช่น วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องมีหลักการไม่ใช้การคาดเดาสมมติฐานขึ้นมาเอง แต่มีการทดสอบสมมติฐานในวงจร Deming ที่เรียกว่า "Plan - Do - Check - Act : (PDCA) พร้อมทั้งยึดข้อมูลและข้อเท็จจริงมากกว่า ข้อเสนอพื้นฐานเพื่อ ประกอบการตัดสินใจ และมีการใช้เครื่องมือทางสถิติอย่างง่ายในการจัดระเบียบของข้อมูล เช่น กราฟแท่ง แผนภูมิแกว่งปลา แผนภูมิควบคุม และสหสัมพันธ์

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 สรุปแนวทาง คือ วิธีการดำเนินการในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โปรแกรมพัฒนา โดยโปรแกรมการพัฒนามีรายละเอียดประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยในเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 ด้านบุคคลรอบรู้ Module 2 ด้านรูปแบบทางความคิด Module 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม Module 4 ด้านการเรียนรู้ของทีม Module 5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบนั้น ในส่วนองค์ประกอบของโปรแกรมนั้นสอดคล้องกับส่ววัณ จุลสุวรรณ (2559) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล และส่ววัณ ยอดสละ (2556) ที่ได้สรุปองค์ประกอบโปรแกรมไว้ดังนี้ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผล และเชษฐา คำคลอง (2557) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และในส่วนของผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันนั้นอาจเนื่องมาจากการกำหนดองค์ประกอบที่เป็นสาระเนื้อหาในการนำไปพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยโดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นตัวชี้วัดของแต่ละด้าน และมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์กับกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู อีกทั้งในส่วนที่สำคัญที่ส่งผลต่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดไปดำเนินการสร้างเป็นแนวทาง ส่วนในระยะที่ 2 ได้กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนา จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ หน่วยงานทางการศึกษา หรือสถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และผู้เรียนมีคุณภาพ

1.2 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาได้พัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านบุคลากรรอบรู้ ด้านรูปแบบทางความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของแนวทางวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูล สารสนเทศที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร และนักเรียนในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

เชษฐา คำคล่อง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ยุรพร ศุภรัตน์. (2552). องค์การเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2550). ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).

วีรุธ มาฆะสีรานนท์. (2553). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2559). แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย.วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(4), 196-197.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Anne, M. Bowker.(2 0 0 8) . **The school-as-learning-community within new public management: The role of organizational structure.** In Paper presented at ‘The school-a learning organization?’ conference (pp. 1-21). Norway: Lillehammer.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing.** New York: Harper & Row.
- Cummings, T.G. and Worley, C.G. (2009).**Organization Development & Change.** 9th Edition, South Western Cengage Learning, Mason.
- Ellyn, R.L. (2012). Learning organization learning. **International Journal of Business and Social Science**, 3(6), 217-221.
- Garvin, D.A. (1993). **Building a Learning Organization.** Harward Business Review, July-. August : 778-779.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1 9 7 0) . Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), p. 607-610.
- Marco, K., & Louise, S. (2016). What makes a school as learning organization?. **Education Working Paper**, 28(2), 137.
- Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline :The art and practice of the learning organization.** London : Century Press.