รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการ สำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย

Learning Organization Model of Schools for the Deaf in Thailand

พะโยม ชิณวงศ์*
Payom Chinnawong
ศิริชัย ชินะตังกูร**
Sirichai Chinatangkul

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย และ 2) รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้เป็นค่าความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความรอบรู้แห่งตน (2) แบบแผนความคิดอ่าน (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและ (5) การคิดเชิงระบบ โดยมีตัวแปรองค์ประกอบ จำนวน 17, 12, 10, 21 และ 15 ตัวแปรตามลำดับและสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ร้อยละ 65.75

รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทยที่เหมาะสมสำหรับอนาคต พบว่า (1) ความรอบรู้แห่งตน มีอิทธิพลทางตรงต่อการคิดเชิงระบบและทางอ้อมกับ แบบแผนความคิดอ่าน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (2) แบบแผนความคิดอ่าน มีอิทธิพลทางตรงต่อ การคิดเชิงระบบและทางอ้อม ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อ การคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม เป็นไปได้ ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์

คำสำคัญ: การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/ สถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวก

* นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

This research were aimed to study [1] the component of learning organization of school for the deaf children in Thailand and [2] the model of a learning organization of disabled school for the deaf in Thailand.

The findings showed as follows: 1) The component of learning organization of school for deaf children in Thailand consisted of 5 components, namely the Personal Mastery Mental Models, share vision, team learning, system thinking using the numbers of component variables as follows: 17, 12, 10, 21 and 15 respectively and the percentage of the component variance that could be explained was 65.75. 2) The suggested future appropriate formats of being a learning organization of school for deaf children in Thailand had 5 components, i.e. the square of partial correlation coefficient was 0.87,0.77, and 0.83; since 1) Personal Mastery influenced directly on system thinking, and indirect, on the Mental Models, share vision, and the team learning, 2) Mental Models influenced directly on system thinking and indirectly on the Personal Mastery share vision, and the team learning, and 3) Share vision and team learning influenced directly on system thinking at a .01 level of statistically significant respectively. This is because the experts agreed that the format was appropriate, possible, correct and able to be used in developing the school for deaf children in Thailand as a learning organization.

Keywords: Learning Organzation/ Schools for the Deaf

บทนำ

การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนพิการหรือที่มีความบกพร่องด้านต่างๆ นั้น จำเป็นต้องอาศัย ผู้มีความชำนาญและมีประสบการณ์เข้าร่วมมือกันในลักษณะของการระดมพลัง นั่นคือทั้งโรงเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องประสานสัมพันธ์กันในการทำงาน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเหล่านี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ อีกทั้งนโยบายและกระบวนการจัดการเรียนการสอนระดับโรงเรียนต้องเป็นไปในลักษณะการแสวงหานวัตกรรมที่เหมาะสมและมีคุณภาพต่อผู้เรียนแต่ละกลุ่มความบกพร่องตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 ได้แบ่งคนพิการ เป็น 9 ประเภท บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หรือหูหนวกเป็นบุคคลที่มีความบกพร่องทางการศึกษาประเภทหนึ่งที่มีความต้องการจำเป็นทางการศึกษาเพราะมีข้อจำกัดในการได้ยิน และการพูด ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่มีข้อจำกัดในการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการสื่อสารกับผู้อื่น เนื่องจากความผิดปกติทางร่างกาย ทำให้เกิดผลกระทบในด้านการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้นการที่คนพิการจะสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ด้วยการพึ่งตนเอง และสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้หลากหลายเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป จึงต้องเพิ่มความสามารถของคนหูหนวกแต่ละบุคคลในการเรียนรู้ การทำงาน รวมทั้งการสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน และคนอื่นๆ ในสังคม ซึ่งหากพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนกลุ่มนี้ได้ ก็จะสามารถเป็นส่วนหนึ่ง

ในการเป็น ผู้ขับเคลื่อนให้ประเทศพัฒนาไปได้ และเนื่องจากธรรมชาติของการเรียนรู้ของคนหูหนวกแตกต่างจากคนทั่วไป ดังนั้นในการพัฒนาศักยภาพจึงมีแนวทางและวิธีการเป็นแบบเฉพาะตัว

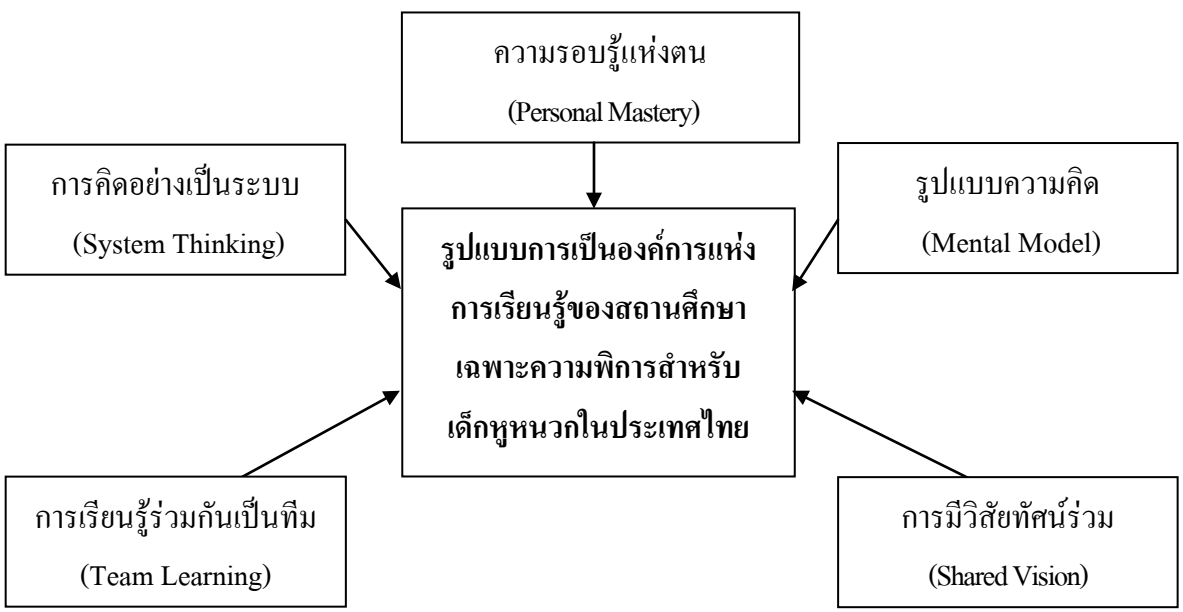
องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภทโดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทอื่น ต้องไม่ถูกควบคุมโดยระบบราชการ เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีปฏิบัติสำหรับการปรับปรุงโรงเรียนในการค้นหาวิธีการใหม่ๆ และการปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียน การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการนำทางการมีวิสัยทัศน์ การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (Positive Climate) เป็นต้น อนึ่งการที่จะใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการปฏิรูปการเรียนรู้นั้น ผู้วิจัยมีความคิดและความเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เสียก่อน จึงจะปฏิรูปการเรียนรู้ได้ และที่สำคัญก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ เข้าใจ ศรัทธาต่อแนวทางขององค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนั้นเมื่อรู้ เข้าใจและศรัทธาแล้ว จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางความคิด สื่อสาร สร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาว่า องค์การแห่งการเรียนรู้นั้นเป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างไรในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็วนั้น ความรู้ ซึ่งหมายถึงสารสนเทศผนวกกับทักษะประสบการณ์ของบุคลากร จะเป็นตัวสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์การที่พร้อมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในองค์การในการบริหารความสำเร็จ จำเป็นต้องขยายผลจากการทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนขึ้น ซึ่งจะเพิ่มความกระตือรือร้นขององค์กรในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์การ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การขึ้นกับความสามารถของบุคลากรในองค์การ ในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงานนวัตกรรม เทคโนโลยีต่างๆ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายในองค์การ เราต้องสร้างตัวเร่งในการขับเคลื่อนให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ หากแต่ระดับของการลงมือเรียนรู้อาจยังไม่เป็นระบบที่สมบูรณ์ บุคลากรทุกระดับต้องตระหนักและร่วมมือกันพัฒนาองค์การต้องร่วมกันเพิ่มศักยภาพความสามารถในการสร้างสรรค์อนาคตขององค์การอย่างต่อเนื่อง

สำหรับประเทศไทยได้จัดการศึกษาให้แก่คนหูหนวกมาตั้งแต่ พ.ศ. 2494 โดยเริ่มต้นจากหน่วยทดลองสอนที่โรงเรียนวัดโสมนัสวรวิหารและต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2496 ได้เปิดโรงเรียนสอนคนหูหนวกดุสิต (ปัจจุบันคือโรงเรียนเศรษฐเสถียร) ปัจจุบันมีโรงเรียนสำหรับสอนคนหูหนวกจำนวน 29 แห่ง เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีสถาบันระดับอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนหูหนวก เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต วิทยาลัยราชสุดามหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นต้น จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กหูหนวกทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่ามีระดับต่ำกว่าเด็กปกติทั่วไป จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กหูหนวกไทยในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าเด็กหูหนวกมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเด็กปกติทุกวิชา โดยเฉพาะวิชาการใช้ภาษาและสังคมศึกษา ซึ่งอยู่ในเกณฑ์อ่อน จากการติดตามพัฒนาการของนักเรียนที่จบจากโครงการศูนย์ทดลองเด็กหูหนวก

ปฐมวัย โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ พ.ศ. 2533 พบว่าเด็กหูหนวก มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาควิชาความรู้ต่ำมาก รวมทั้งด้านการอ่านและความเข้าใจภาษา ซึ่งตรงกับงานวิจัยในต่างประเทศทั้งในสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ ที่พบว่าเด็กหูหนวกส่วนมากจะมีความสามารถในการอ่านต่ำกว่าเด็กปกติประมาณ 4 ใน 5 ปัญหาดังกล่าวไม่ใช่เป็นเพราะเด็กหูหนวกมีสติปัญญาต่ำกว่าเด็กทั่วไป หากแต่เกิดขึ้นจากวิธีการสอนที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการและไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนหูหนวก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษารูปแบบที่ใช้พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเฉพาะความพิการในประเทศไทยยังมีไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะทำการศึกษาวิจัยรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย ซึ่งเป็นการนำเอาทฤษฎีทางตะวันตกมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของรูปแบบการจัดการศึกษาของไทย โดยหวังว่าประโยชน์จากการวิจัยนี้จะสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพชีวิตของเด็กพิการ ให้ได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นพิเศษ และทัดเทียมกับเด็กปกติทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของปีเตอร์ เอ็ม เซงเก้ (Peter M. Senge,1990) ซึ่งได้นำเสนอแนวคิด 5 ประการ เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (แผนภาพที่ 1)



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความชัดเจนในการตอบคำถาม ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย

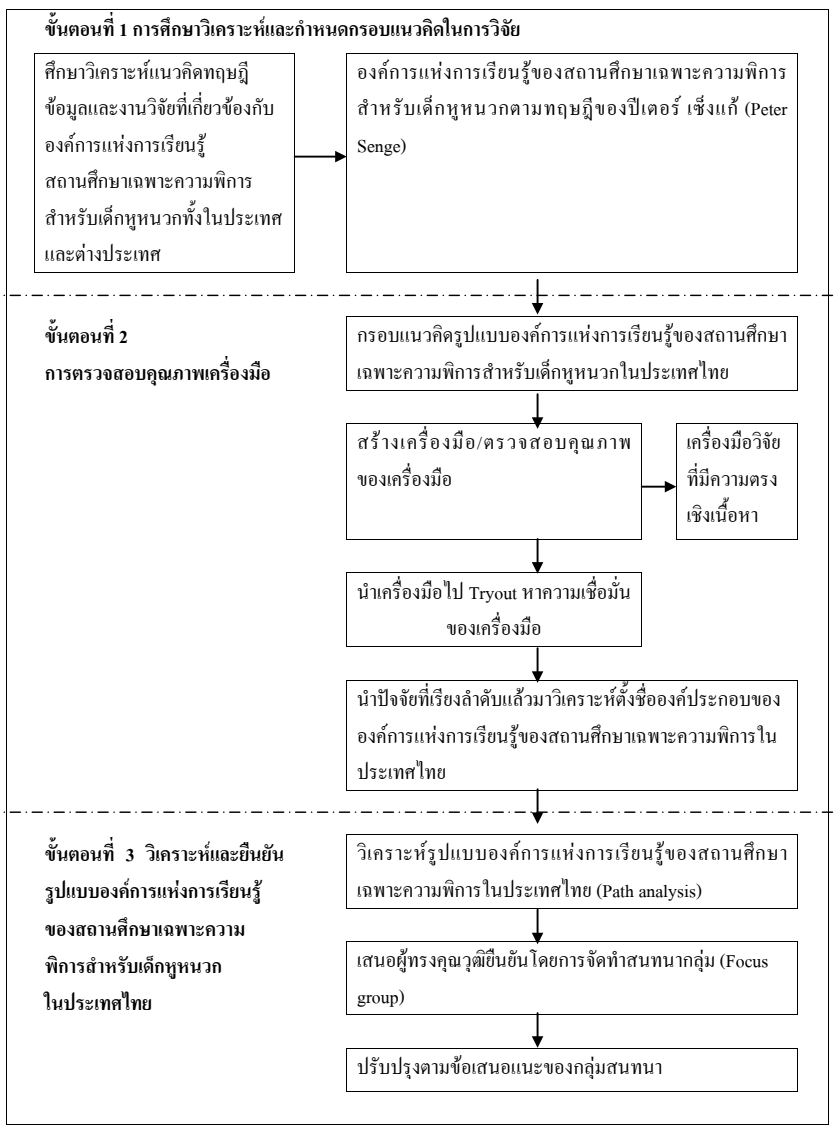
2. เพื่อทราบรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย เป็นพหุองค์ประกอบ

2. รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย เป็นพหุองค์ประกอบ ที่มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี และแนวคิดตามกรอบการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามแผนแบบการวิจัยของการวิจัยวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Methodology) ที่มีแผนแบบการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาในสภาวการณ์ที่ไม่มีการทดลอง (The One Shot, Non-Experimental Case Study Design)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร จำนวน 57 คน ครู จำนวน 522 คน พนักงานราชการ จำนวน 211 คน และ ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 คน รวมทั้งสิ้น 810 คน จากสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2553

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์ความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรที่สังเคราะห์ จึงได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีการดำเนินการดังนี้ 1) แบ่งประเภทประชากรออกเป็นสถานศึกษาเฉพาะความพิการตามจังหวัดที่ตั้งสำหรับเด็กหูหนวก 2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแต่ละประเภท ได้แก่ ผู้บริหาร ครู พนักงานราชการ และประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) สุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลากขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละประเภทในแต่ละสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกจะได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 560 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ตามทฤษฎีของเซ็งเก้ (Senge) 5 องค์ประกอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู พนักงานราชการ และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินงานสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และด้านสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย แล้วนำ

มาสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับร่างภายใต้คำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมตามขอบเขตที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับร่างเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย ตลอดรวมถึงการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร (Item of the Objective of Congruence : IOC) ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างเหมาะสมในบริบทที่ศึกษา ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาหาความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .989 และได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ คือ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน เท่ากับ .926 2) รูปแบบความคิด เท่ากับ .931 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม เท่ากับ .950 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เท่ากับ .977 และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เท่ากับ .969 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความถึงบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบ แบบสอบถามโดยส่งทางไปรษณีย์ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 560 ฉบับ จำนวน 20 โรงเรียน

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2554 ถึงเดือนมกราคม 2555

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

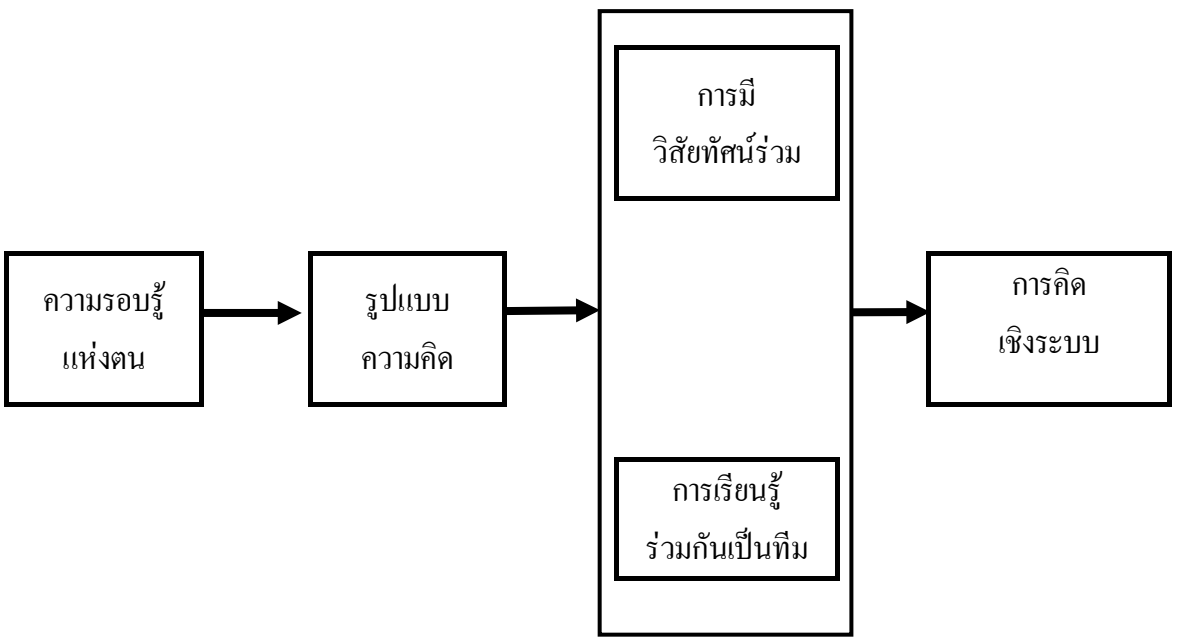
1. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบทั่วไป ผู้วิจัยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย

2. การวิเคราะห์รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Path Analysis) การจัดสนทนากลุ่ม วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความรอบรู้แห่งตน (2) รูปแบบความคิด (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) การคิดเชิงระบบตามลำดับ พร้อมทั้งโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก

2. รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทยที่เหมาะสมสำหรับอนาคต พบว่า (1) ความรอบรู้แห่งตน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อรูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) รูปแบบความคิด มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถแสดงรูปแบบได้ดังนี้



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย พบว่า สถานศึกษาควรให้ความสำคัญ โดยเริ่มจากด้านความรอบรู้ แห่งตน เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านรูปแบบความคิด ซึ่งมีอิทธิพลต่อการมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งยังส่งผลต่อการคิดเชิงระบบในองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทยได้ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวก ในประเทศไทย มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความรอบรู้แห่งตน (2) รูปแบบความคิด (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) การคิดเชิงระบบ ตามลำดับ พร้อมทั้งโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่นิยมทั้งภาครัฐและเอกชนในหน่วยงานของต่างประเทศ ได้มีการศึกษาค้นคว้า และวิจัยเป็นเวลานานกว่าจะเป็นที่ยอมรับ จะเห็นได้ว่าในต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสหรัฐอเมริกาให้การยอมรับ และวิพากษ์กันอย่างมากมาย จนประสบความสำเร็จ ย่อมถือได้ว่า กรอบแนวความคิดด้านองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นเป็นที่รับรู้ และรับทราบโดยทั่วกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้โดยแท้จริง อีกทั้งมีการเผยแพร่ไปสู่ประเทศต่างๆ ทั่วโลกตลอดระยะเวลากว่าหลายสิบปี ซึ่งหากได้ปฏิบัติตามกรอบแนวคิดนี้ ก็ประสบความสำเร็จด้วยเช่นกัน ดังนั้น หน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นๆ ให้การตอบรับ และวางกรอบนโยบายในเชิงปฏิบัติกันอย่างรอบด้าน เพื่อจะได้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดเหล่านี้ได้มีการปรับตามสภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเซ็งเก้ (Senge) ที่ได้ให้ความสำคัญกับศักยภาพของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ตั้งแต่ปัจเจกบุคคลไปจนถึงระดับองค์การ ที่ต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์การยกระดับการเรียนรู้ ในลักษณะที่เรียกว่าวินัย 5 ข้อ โดยวินัยประการที่ 1 ความรอบรู้ของบุคคล ซึ่งการกำหนดเป้าหมายหรือความต้องการที่แท้จริงขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล วินัยประการที่ 2 แบบแผนความคิด คือ บุคลากรมีศักยภาพในการใช้ทักษะ การวางแผนทักษะการสืบค้น (Inquiry Skill) การพัฒนาแบบแผนความคิดในองค์การมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์การ ทั้งนี้หากเปลี่ยนความคิดความเข้าใจต่อสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวให้ถูกต้องเหมาะสม บุคคลนั้นย่อมจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่ถูกต้องตามไปด้วย องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อสมาชิกมีรูปแบบความคิดที่เอื้อต่อการสะท้อนที่ถูกต้อง ชัดเจนและมีการจำแนกแยกแยะรวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการ ที่จะสร้างความกระจ่างเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นบุคลากรควรมีการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ซึ่งเป็นวินัยประการที่ 3 ที่มีทั้งในส่วนบุคคลและศักยภาพของบุคลากรให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นวิธีที่ช่วยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในความคิดและเป็นผู้สังเกตการณ์ความคิดของผู้อื่นช่วยพัฒนาความคิดให้ละเอียดอ่อนยิ่งขึ้นสามารถแยกแยะความคิดของตนเอง เตรียมพร้อมรับความคิดของผู้อื่นเป็นการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ ลดการโต้แย้ง นำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ (Learning How to Practice) เป็นการฝึกฝนพัฒนา การสนทนา (Practice Fields) เพื่อทีมจะได้เริ่มพัฒนาทักษะร่วม (Join Skill) และมีการเรียนรู้วิธีการใช้คอมพิวเตอร์มาเป็นส่วนในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน และวินัยประการที่ 5 การคิดเชิงระบบ (System Thinking) ลักษณะการคิดเชิงระบบที่ดี ได้แก่ คิดเป็นกลยุทธ์มีเป้าหมายชัดเจน คิดทันการณ์ปฏิบัติก่อนเกิดปัญหา และเล็งเห็นโอกาสเมื่อประสบปัญหา

นับว่าเป็นวินัยที่มีความสำคัญมากที่สุด การคิดเชิงระบบนั้นเป็นกระบวนการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยองค์ความรู้ที่เป็นวิทยาการมาบูรณาการให้เป็นความรู้ใหม่ ความคิดใหม่ๆ เป็นกรอบของการสร้างความชัดเจนในความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ให้เป็นแบบแผน เห็นขั้นตอนการพัฒนา เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย ซึ่งส่วนใหญ่ปัญหาที่เกิดขึ้นมักจะเป็นผลจากแนวทางแก้ไขที่ผิดพลาดโดยการมองแบบแยกส่วน มิได้มองในภาพรวมจึงทำให้เกิดปัญหาแบบลูกโซ่ การจะมองโลกแบบองค์รวมหรือการคิดอย่างเป็นระบบนั้น ก่อนอื่นต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจ (A Shift of Mind) ในหลายด้าน คือ 1) เปลี่ยนจากการมองแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม 2) เปลี่ยนจากการมองเพื่อนมนุษย์ว่าเป็นคนไร้ประโยชน์ เป็นการมองว่ามนุษย์เป็นผู้มีความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และ 3) เปลี่ยนจากการตั้งรับเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคตมองเห็นความสัมพันธ์เชิงพึ่งพากันระหว่างส่วนต่างๆ แบบใยแมงมุมหรือวงจรการสะท้อนกลับ กระบวนการสะท้อนกลับมี 2 ชนิด คือ กระบวนการสะท้อนกลับแบบเสริมแรงที่ทำให้เกิดการเจริญเติบโตขึ้น และการสะท้อนกลับแบบสร้างความสมดุลจะเกิดขึ้นเมื่อมีการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย ซึ่งการสะท้อนกลับแบบสร้างความสมดุลทำให้เกิดพฤติกรรมเป้าหมายทีละเล็กละน้อย งานวิจัยที่สอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ คือปาริชาติ คุณปลื้ม (2547) ที่ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยผลการศึกษาพบว่า รูปแบบที่เหมาะสมขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย หลักการสำคัญที่ก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ได้แก่ การมีสติ และฝึกจิตใจให้มีความมุ่งมั่นในการใฝ่เรียนใฝ่รู้ และการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้ง ในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ การปรับระบบการศึกษาที่สามารถสอนให้คิดและวิเคราะห์ได้ด้วยตนเองและการใช้แหล่งความรู้หลายแหล่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัตน์ ดวงชาทม (2549) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้สรุปลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ โดยบุคคลต้องใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตระหนักในการแสวงหาความรู้ มีส่วนร่วมคิดและทำอย่างเป็นระบบ ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และเรียนร่วมกัน และใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นยุทธศาสตร์ในการทำงาน

2. รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทยที่เหมาะสมสำหรับอนาคต พบว่า (1) ความรอบรู้แห่งตน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อรูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) รูปแบบความคิด มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสำคัญขององค์ประกอบแห่งการเรียนรู้นั้นมีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบลดหลั่นกันตามกรอบแนวคิดของผู้ก่อตั้งทฤษฎี กล่าวคือ เซ็งเก้ (Senge) ได้กำหนดความสำคัญขององค์ประกอบในหนังสือของท่านซึ่งได้มีการทดลอง ทดสอบ และ

การตรวจสอบอย่างเป็นระบบแล้ว จากนั้น แต่ละหน่วยงานได้ปฏิบัติตามซึ่งมีผลลัพธ์ในทางที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงานอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับในวงกว้างทั้งทางธุรกิจ อุตสาหกรรม การเมือง และการศึกษา อีกทั้งนโยบายต่างๆ ได้กำเนิดขึ้น และสามารถพัฒนาคุณภาพให้แก่หน่วยงานอย่างแท้จริง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมได้แก่ แบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเพราะว่าองค์ประกอบด้านความรู้แห่งตน เป็นสิ่งที่บุคลากรแต่ละคนจะต้องสร้างให้กับตัวเองก่อนอื่นใดหมด จากนั้นจึงกำหนดแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควาร์ต และเรย์นอลส์ (Marquardt and Reynolds) (1994) จะเห็นได้ว่ารากฐานของการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นคือการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์การ ถ้าองค์การปราศจากพนักงานที่ใฝ่การเรียนรู้ แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองแล้ว ก็เป็นการยากที่องค์การจะก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้

2. รูปแบบความคิด มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบความคิดมีความสำคัญเป็นอันดับสองรองจากความรอบรู้แห่งตน จึงเป็นได้ว่า การสร้างรูปแบบทางความคิดจึงเป็นเรื่องที่สำคัญให้แก่ตนเอง เพื่อสามารถจัดการองค์ประกอบทางด้านอื่นๆ ได้ ถ้าหากไม่สามารถสร้างรูปแบบความคิดที่ตกผลึกได้ ก็ไม่สามารถที่จะสร้างสรรค์ด้านอื่นๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการ์สเทน, วอนเคน และวูร์ธิอูส (Karsten, Voncken, and Voorthius) (2000) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นการปรับปรุงกลไกต่างๆ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในองค์การรับความคิดใหม่ๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การ ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ๆ และสนับสนุนให้ความร่วมมือ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ มีการสร้างสรรค์รูปแบบความรู้ใหม่ๆสอดคล้องกับวีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (2549) ที่ว่ารูปแบบของการบริหารที่เน้นการพัฒนาสภาวะทางความคิด และการวางระบบของผู้นำในองค์การควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างกันเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีเลิศกว่าคู่แข่งทั้งปวง และมีระดับของการพัฒนาความสามารถขององค์การที่เป็นไปอย่างรวดเร็วมิใช่เพียงเพื่อความอยู่รอด

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกัน มีอิทธิพลทางตรงต่อการคิดเชิงระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเพราะว่าการสร้างวิสัยทัศน์ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนั้น ทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบเพิ่มขึ้น เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโอเวนส์ (Owens, 2003) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์การให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์การต้องมีผลการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก โรงเรียนเป็นองค์การที่ต้องตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะทางกายภาพ ของชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

โรงเรียนจึงต้องพัฒนาความสามารถในการรับรู้และคาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาวะแวดล้อม เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม แนวคิดในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสมาชิกในองค์การจะมีความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการปรับตัวที่สอดรับกับสภาวะในอนาคตนั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ คือ เมื่อสมาชิกขององค์การมีการปฏิบัติดังกล่าวองค์การก็จะมีการเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างเท่าทันไปด้วย ซึ่งนับเป็นกระบวนการของการพัฒนาองค์การที่ให้ประสิทธิภาพสูงกระบวนการหนึ่ง

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความรอบรู้แห่งตน (2) รูปแบบความคิด (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) การคิดเชิงระบบ ตามลำดับ พร้อมทั้งโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมากจึงควรนำ ผลที่ได้จากการศึกษาไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อ ให้เป็นแบบอย่างของการพัฒนาองค์กรด้านคนพิการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนพิการ

2. รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทยที่เหมาะสมสำหรับอนาคต พบว่า (1) ความรอบรู้แห่งตน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อรูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) รูปแบบความคิดมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงควรนำรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทยนี้ไปใช้เพื่อศึกษาประสิทธิผลการเรียนรู้ ผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิธีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างมีระบบ และเป็นรูปธรรม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานอย่างแท้จริง

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านอาชีพสำหรับนักเรียนในสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับคนหูหนวกและคนพิการประเภทอื่นๆ เพื่อกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อความเป็นอิสระในการดำรงชีวิตและการเรียนทักษะอาชีพพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ

3. ควรมีการศึกษาระบบสนับสนุนที่สอดคล้องกับการนำรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทยนี้ไปใช้ เช่น งบประมาณ หลักสูตรสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ทั้งใช้เทคโนโลยีและไม่ใช้เทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความสามารถบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกโดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552.** กรุงเทพมหานคร.

ปาริชาติ คุณปลื้ม. (2547). **การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

มะลิวัลย์ ธรรมแสง. (2550). **การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ยุทธนา แซ่เตียว.(2547). **การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ : สร้างองค์กรอัจฉริยะ.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

วีระวัฒน์ ปันตินามัย. (2544). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. (2549). **องค์การเรียนรู้ สู่องค์การอัจฉริยะ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ศรียา นิยมธรรม. (2541). เด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนปกติ. **วารสารการศึกษาปฐมวัย,** 2: 2.

สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). **การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Abbas Tahakkori and Charles Tedlie. (1998). **Mixed Methodology : Combingning Qualitative and Quantitative Approaches.** Thousand Oaks, California : Sage.

Robert G. Owens. (2003). **Organizational Behavior in Education.** 4 th ed. New Jersey : Prentice - Hall. Inc.

S.Karsten, E.Voncken and M. Voorthuis. (2000). **Dutch primary schools and the concept of the learning organization, Organizational Learning.** 7,3.

Marquardt, M., and A. Reynolds. (1994). **The global learning organization.** Burr Ridge, IL: Irwin Professional.

Senge, P. (1990). **The Fifth Discipline: The art & practice of the learning organization.** London: Century Business.