

การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*
Developing Indicators of Learning Organization in Special
Education School Northeast

วิมลพร สุวรรณแสนวี¹, แสงดาว คงนางวัง² และทิตริฐ รุ่งแก้ว³

Vimonporn Suwanseantavee, Sangdown Kongnawung and Titirut Rungkaew

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด¹

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ²

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง³

Mahamakut Buddhist University, Roi-Et Campus, Thailand

Northeastern University, Thailand

Thammasat University, Lampang Campus, Thailand

Corresponding Author, E-mail: vimonporn084@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ จากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การพัฒนาตัวบ่งชี้ องค์การแห่งการเรียนรู้โดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี การสนทนากลุ่ม จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน แล้วนำผลมาสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้ และการทดสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.86-1.00 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่าได้ตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ 5 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย 133 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

*ได้รับบทความ: 11 มิถุนายน 2564; แก้ไขบทความ: 11 กันยายน 2564; ตอรับตีพิมพ์: 23 กันยายน 2564

Received: June 11, 2021; Revised: September 11, 2021 ; Accepted: September 23, 2021



กับองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-Square} = 287.40$, $\text{df} = 251$, $\text{p-value} = 0.05690$, $\text{RMSEA} = 0.015$, $\text{GFI} = 1.00$, $\text{AGFI} = 1.00$) ผลการวิเคราะห์ โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบหลักองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม พบว่า ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี มีค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา และด้านการเรียนรู้ ตามลำดับ โรงเรียนสามารถนำตัวบ่งชี้ทั้งหมดหรือพิจารณาเลือก ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการบริหาร และประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวบ่งชี้; องค์การแห่งการเรียนรู้; โรงเรียนการศึกษาพิเศษ

Abstract

The Objectives of this research were: 1) to develop the indicators of Learning Organization (LO) in special education schools and 2) to test the congruence of the model which was constructed with the empirical data. It is a quantitative research. The research was conducted in two stages: Stage 1, development of the indicators of Learning Organization in special education schools by literature review, a focus group discussion by 7 experts and a synthesis of the indicators; Stage 2, test to confirm the indicators of LO in special education school which were purposively chosen. The research instruments were 5-level rating scale questionnaires with the overall reliability value of 0.93 and IOC of 0.86-1.00. A computer program was used to analyze the data.

The research found the following:

1. Indicators of Learning Organization in special education schools were developed, consisting of 5 main factors, 28 sub-factors and 133 indicators, consequential of principles, concepts and theories related to LO in special education schools.
2. In testing the congruence of the constructed confirmatory factors analysis of the LO indicators for special education schools with the empirical data, it was found to



be congruence, with the following statistical values: Chi-Square = 287.40, df = 251, P-value = 0.05690, RMSEA = 0.015, An analysis of the model showing relationships among the main factors of LO, it was found on the whole that all 5 factors, i.e. organization, educational administration and management, creating learning society and technology, carried a load with statistically significant value = 0.50. On the whole the factor with the heaviest weight was the main factor of technology, followed next by the main factors of creating learning society, organization, educational administration and management and learning respectively. Special education schools can make use of all or parts of these indicators which are appropriate and congruent with their own LO in the planning, administering and evaluation so as to create LO character of their institutions.

Keywords: Developing Indicators; Learning Organization; Special Education School

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นแผนที่ชี้นำทิศทางการปรับตัวของประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะ 10-15 ปีข้างหน้าที่มีแนวปฏิบัติในการบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ที่มุ่งพัฒนาประเทศให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสร้างคุณค่าที่ดีในสังคมไทย บนพื้นฐานของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของความเป็นไทย และอัญเชิญปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักชัยในการสร้างภูมิคุ้มกัน จึงได้กำหนดสภาพสังคมที่พึงประสงค์เป็นสังคมที่เข้มแข็งและมีดุลยภาพใน 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกันด้วยผลกระทบที่ผสมผสานและเชื่อมต่อกันจากการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องแรงกดดัน และความ

ท้าทายของระบบเศรษฐกิจที่ต้องอาศัยความรู้ ภาวะวิกฤติ การแข่งขันทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศ ความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ๆ เกี่ยวกับพัฒนาของสมองและศักยภาพการเรียนรู้ของมนุษย์ แม้แต่ผู้พิการทุกประเภท เรื่องการปรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมการสร้างพลังในการบูรณาการสังคมการรังสรรค์ความผาสุกคุณภาพชีวิตของประชากรและอื่นๆ เหล่านี้ ยิ่งก่อให้เกิดสภาวะท้าทายกับผู้พิการและต่อการปฏิรูปการศึกษาเพิ่มขึ้นเพราะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิดในการจัดการศึกษาใหม่ต้องการออกแบบโครงสร้างและวิธีการเรียนรู้ใหม่ที่เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดในการจัดการศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับผู้พิการทุกประเภท (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

องค์การแห่งการเรียนรู้ถือเป็นการบริหารจัดการรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภทไม่ว่าจะเป็น



องค์การภาควิชาการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจต่างสามารถจะประยุกต์ร่วมกันกับระบบบริหารรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั่วทั้งองค์การ (สมคิด สร้อยน้ำ, 2547) สำหรับทฤษฎีและการบริหารตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้มีการศึกษาเรื่อยมา จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1990 นักวิชาการด้านการเรียนรู้ในองค์การ Senge (1990) เชื่อว่าการทำงานในโลกปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น หากบุคลากรในองค์การใดสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าบุคลากรในองค์การคู่แข่งก็จะส่งผลให้องค์การนั้นมีความได้เปรียบในภาวะที่มีการแข่งขันสูง อธิบายองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์การอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้เรียนรู้ถึงสถานการณ์ในปัจจุบันขององค์การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับบุคลากรทุกคนในองค์การ จากความสำคัญของการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์การที่ต้องการจะอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การในยุคสมัยของโลกแบบโลกาภิวัตน์ (Globalization) ในยุคสมัยของข้อมูลข่าวสาร (Informatics Age) ในสังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) เนื่องจากในยุคข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีมีความรู้เกิดขึ้นมากมายทุกวินาที

คนในยุคนี้จำเป็นต้องศึกษาตลอดชีวิตและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ทันกับสังคมยุคข่าวสารข้อมูลมากขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2551) ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การจึงต้องพยายามที่จะพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา (จำเรียง วิยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์, 2540) ซึ่งในอนาคตองค์การจะได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน เมื่อบุคคลในองค์การสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าคู่แข่ง การเรียนรู้ของบุคลากรจึงนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์การที่จะต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ในองค์การหรือหน่วยงานใดๆ ก็ตามจะต้องประกอบด้วยสมาชิกร่วมองค์การที่จะทำหน้าที่นำพาองค์การนั้นไปสู่เป้าหมายด้วยกันสองกลุ่มคือกลุ่มผู้นำ (Leader) กับกลุ่มผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชามอบหมายในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานและความต้องการขององค์การเข้าด้วยไว้ด้วยกัน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับเศาวนิต เศาณานนท์ (2542) ที่นำเสนอไว้ว่าผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่ต้องวางแผนสรรหาพัฒนาบุคลากร ดูแล รวมทั้งควบคุมบุคลากรขององค์การในการปฏิบัติงานเพื่อ



ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานความพึงพอใจ รวมทั้งผลการปฏิบัติงานในองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะต่างๆ ของผู้ร่วมงานปรากฏออกมาให้เห็นย่อมเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่าผู้นำขององค์กรที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพความสามารถในการนำผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือ ที่เรียกว่าความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) จึงนับได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมในกรณีหน้าที่ทางการบริหาร นักทฤษฎีอาจจำแนกแตกต่างกัน เช่น Fayol จำแนกเป็น 5 หน้าที่ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ส่วน Gulick & Urwick จำแนกเป็น 7 หน้าที่ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ เป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548)

จากการศึกษาผลงานเขียนของนักวิชาการหลายท่านในเรื่องทฤษฎีทางการบริหารเพื่อนำมาใช้ในการบริหารองค์กร ทำให้เป็นวิวัฒนาการของทฤษฎีทางการบริหารในระยะแรกเริ่มจนถึงปัจจุบันโดยมีผู้จำแนกเป็นยุคต่างๆ ที่ใกล้เคียงกัน เช่น Kimbrough & Nunery (1998) จำแนกออก

เป็น 3 ยุคคือ ยุคการบริหารดั้งเดิมยุคทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง และยุคทฤษฎีเชิงระบบสำหรับ Lunenburg & Ornstein (2000) จำแนกออกเป็น 4 ยุค คือ ยุคที่ศนะดั้งเดิม ยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ และยุคแนวคิดการพัฒนาการเชิงบริหารหรือเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy & Miskel (2005) ที่จำแนกออกเป็น 5 ยุค คือ ยุคที่ศนะดั้งเดิม ยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ ยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ยุคทฤษฎีเชิงระบบ และยุคพัฒนาการทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา

นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ยังได้นำเสนอวิวัฒนาการของทฤษฎีทางการบริหารในระยะแรกมาสู่ยุคปัจจุบันที่สามารถจำแนกได้ 4 ยุค คือ ยุคที่ศนะดั้งเดิม ยุคที่ศนะเชิงพฤติกรรม ยุคที่ศนะเชิงปริมาณ และยุคที่ศนะร่วมสมัยจากการแบ่งกลุ่มต่างๆ ที่ใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาการของทฤษฎีที่กล่าวถึงในยุคแรกๆ จะเน้นหลักการที่ตายตัวชัดเจน ดังเช่นกรณีของ Fayol, Gulick and Urwick แต่ในระยะต่อมาได้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น มีแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารตามสถานการณ์ขึ้น มีแนวคิดทฤษฎีใหม่เกิดขึ้นหลากหลาย เช่น การบริหารคุณภาพ โดยรวมการบริหารสถานศึกษาเป็นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เทคนิคการประเมินผลการนำวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารงานแบบ CEO ภาครัฐการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ ซึ่งการนำแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ไปใช้ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจะต้องมีการผสมผสานหรือบูรณาการหลัก



การแนวคิดทฤษฎีเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้บริหารจะนำทางและทำให้เกิดกระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้นสภาพแวดล้อมแบบเปิดในองค์กรจะช่วยสนับสนุนการร่วมกิจกรรมและความร่วมมือ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการตั้งสมมติฐานและมีการพัฒนาใหม่ๆ ต่อปัญหาที่พบ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน และความเป็นผู้นำจึงมีสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สมคิด สร้อยน้ำ, 2547) ภาวะผู้นำขององค์กรเป็นตัวประกอบสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการมีวิสัยทัศน์การฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะปฏิบัติตามหลักสูตรและการสอนการสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (Positive climate) การสนับสนุนความสัมพันธ์ในชุมชนโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพด้านการงานในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ดังนั้น การนำโรงเรียนการศึกษาพิเศษให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเข้าใจถึงความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของคน และการเรียนรู้เชิงองค์กร จากผลการดำเนินงานตามแนวการปฏิรูปในสถานศึกษาในระดับต่างๆ และประเภทต่างๆ นั้น การศึกษาค้นคว้าเรื่องราวแห่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นการทำให้นวัตกรรมทางการ

ศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาที่มีคุณค่าให้แพร่หลายยิ่งขึ้น เนื่องจากงานวิจัยนี้จะเป็นการพัฒนาทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในโรงเรียนการศึกษาพิเศษยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อน จึงน่าจะเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อทั้งการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ และการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสภาพการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังไม่มีการศึกษาในรูปแบบที่ใช้พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อเป็นการพัฒนาและตรวจสอบกับตัวแบบเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างเชิงเหตุผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจุบันโรงเรียนการศึกษาพิเศษประสบกับภาวะความตึงเครียดระหว่างหน้าที่ที่หลากหลายของครูที่มีต่อนักเรียน การทำงานร่วมกันแบบมีอาชีพและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมไปถึงการเกี่ยวข้องกับความเป็นในการจัดการเกี่ยวกับสิ่งที่โรงเรียนการศึกษาพิเศษประสบ ซึ่งโรงเรียนต้องรู้ว่าจะทำหน้าที่อะไร ความตึงเครียดนี้จะต้องมีการทบทวนในกระบวนการทัศน์ใหม่เพื่อเป็นการฟื้นฟูองค์การของโรงเรียน โรงเรียนเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับชุมชน มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและค่านิยม ถือเป็นความเจริญเติบโตตามธรรมชาติขององค์กรสมาชิกขององค์กรในโรงเรียนมีความผูกพันกันโดยมีความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียว และมีความสัมพันธ์ที่ส่งเสริมลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (สมคิด สร้อยน้ำ, 2547) ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ เป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการ



สอบและการเรียนรู้เป็นหลักเป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนคือการเรียนรู้ของนักเรียน ในองค์ประกอบต่างๆ โรงเรียนควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า ส่วนใหญ่ยังเป็นเพียงการดัดแปลงแต่ยังไม่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา และโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นการรับมาแล้วนำมาดัดแปลงใช้เท่านั้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขั้นตอนดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 ร่างตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ และระยะที่ 2 การทดสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 การตรวจสอบความถูกต้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันกับตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ ขั้นที่ 4 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ขั้นที่ 5 การสรุปผลการวิจัยและนำเสนอรูปแบบ

2. กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรในโมเดล (สุภมาส อังคุโชติ และคณะ, 2551; Lindeman, Merenda and Gold, 1980) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปร จำนวน 28 ตัวแปร เกณฑ์ขั้นต่ำขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีไม่น้อยกว่า 620 คน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับตัวแปรและการกระจายตัวของข้อมูลที่ศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย และ 133 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้ 7 องค์ประกอบย่อย 39 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา 5 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านองค์การ มี 6 องค์ประกอบย่อย 28 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 6 องค์ประกอบย่อย 23 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านเทคโนโลยี 5 องค์ประกอบย่อย 24 ตัวบ่งชี้



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม ดังนี้ 1) แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสนทนาแบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย นักวิชาการและนักการศึกษาด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ศึกษาวิเคราะห์ระดับเชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา 2) แบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรของการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 45 แห่ง จำนวน 620 คน การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ พบว่า องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านการบริหาร และการจัดการศึกษา และด้านการเรียนรู้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลตัวบ่งชี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลักองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมพบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านการบริหาร และการจัดการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ทุกด้าน แสดงว่า องค์ประกอบหลักองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดโดยรวม ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา และด้านการเรียนรู้ ตามลำดับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. การสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ในระยะนี้ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบตัวบ่งชี้โดยผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิในการสร้างกรอบตัวบ่งชี้ ใช้วิธีนี้ในการศึกษา ดำเนินการทั้งการนิยามเชิงปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิชาที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรย่อยหลายๆ ตัวไว้แล้ว ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ นำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยตามขั้นตอนที่เสนอไว้ (นิตยา สำเร็จผล, 2547) และดำเนินการโดยวิเคราะห์หาค่าที่ของ



โรงเรียน ตามแนวคิดของสุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ (2547) นอกจากนี้ ยังมีการนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่งเพื่อเป็นการรับรองว่าเป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสม จากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการร่างตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษให้เป็นไปตามกรอบแนวคิดบนพื้นฐานสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษนี้ ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อย มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษที่มีคุณภาพ การพิจารณาเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยเลือกที่ตรงกับความต้องการในการศึกษา กล่าวคือ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติให้ครอบคลุมกับเรื่องของตัวบ่งชี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ ด้านการบริหารการศึกษาและด้านการ ศึกษาพิเศษ และดำเนินการจัดประชุมชนกลุ่มย่อย เพื่อให้ได้แนวคิดและข้อสรุปของผู้ใช้ตัวบ่งชี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ซึ่งทำให้ ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ของตัวบ่งชี้แต่ละตัวที่นำเสนอและได้ปรับปรุงตาม ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ

ข้อสรุป และแนวคิดจากการสนทนากลุ่มย่อย สามารถนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ โดยบางข้อได้มีการอภิปราย แสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย

ซึ่งอยู่ในกรอบและเป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990), Michael (1996), Gavin (2003) วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) และกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ รวมตัวบ่งชี้ทั้งสิ้น 133 ตัวบ่งชี้ ซึ่งองค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ มี 7 องค์ประกอบย่อย จะเห็นว่า ด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน หมายความว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการจัดการเรียนรู้ แต่ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกันมาก แสดงให้เห็นว่ามุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวัลย์ มาคุ้ม (2549) การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนองค์ประกอบหลักด้านการบริหาร และการจัดการศึกษาจะเห็นว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีความสำคัญสังเกตจากการที่มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้านโดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับองค์ประกอบหลักด้านองค์การก็เป็นอีกด้านหนึ่งที่มีค่าเฉลี่ยมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านการจัดองค์การ โครงสร้างระบบการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวนี นาโควงศ์ (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบหลักด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะด้านบรรยากาศในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาพิเศษทุกคนให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน



จึงจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและยังมีการสร้างบรรยากาศระหว่างครูกับผู้ปกครองด้วย บุคลากรผู้ให้บริการมีความคิดเห็นสอดคล้องกันกับผู้ปกครอง ส่วนองค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยมากทุกด้านเช่นกัน โดยเฉพาะด้านการถ่ายโอนและการใช้ความรู้นั้นแสดงว่าบุคลากรเป็นบุคคลแห่งยุค IT มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการส่งต่อข้อมูล ทุกองค์ประกอบมีความสำคัญในการบริหารจัดการให้โรงเรียนการศึกษาพิเศษเกิดคุณภาพ และมีความยั่งยืนส่งผลให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

โดยสรุปการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นไปตามที่วิลาวัลย์ มาคุ่ม (2549) เสนอไว้ 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การร่างตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูลการสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา การนำเสนอรายงาน จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ที่ผ่านกระบวนการทั้งหมดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ต่อไป

3. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบของตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ ก่อนดำเนินการทดสอบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาความตรง การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และหาความเที่ยง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งก็ปรากฏผลว่า ทุกตัวบ่งชี้มีค่าความสอดคล้องตามที่กำหนด ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษเป็นอย่างดี จึงทำให้มีค่าสอดคล้องที่ใช้ได้ ถือว่าความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษทำให้มีค่าความสอดคล้องที่ใช้ได้ ซึ่งในระยษะนี้ถือว่าเป็นระยะที่ 5 ของกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องต่อแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่บอกว่าต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ (Quality Check) ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วย ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมา จะมีคุณภาพดีเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวบ่งชี้ นั้นว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ต่อไปอย่างไร ได้แก่ ความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ความคงเส้นคงวา (Consistency) ความเป็นมาตรฐานที่เปรียบเทียบกันได้ (Standardization)

จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 133 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป ดังนั้นจึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษที่มีคุณภาพได้ ซึ่งจะว่าสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 133 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน .20



และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณา จากผลการวิเคราะห์ในส่วนของสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ (R^2) (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2551) แสดงว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้สอดคล้องกับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1 โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ควรนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนา จนมีคุณภาพยืนยันได้ด้วยข้อมูลทางสถิตินี้ ไปใช้ เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ

1.2 สถานศึกษาสังกัดสำนักบริหาร งานการศึกษาพิเศษ ควรนำตัวบ่งชี้ไปสร้างเกณฑ์ การประเมิน เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ใน สถานศึกษา ซึ่งจะทำการดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

1.3 สถานศึกษาที่นำตัวบ่งชี้ไปใช้ ต้องมีการทำความเข้าใจในแนวคิดและสาระสำคัญของ ตัวบ่งชี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ให้ตรงกัน ระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งฝ่ายบริหาร กรรมการสถานศึกษา ครู นักศึกษา ผู้ปกครองและ ชุมชน เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการดำเนินงาน อย่างแท้จริง อาจดำเนินการโยกกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) ของโรงเรียนกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ แผนงานและโครงการสู่การปฏิบัติโดย

การรับรู้และร่วมมือของทุกฝ่าย

1.4 สิ่งที่จะทำให้การนำตัวบ่งชี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในสถานศึกษา ให้เกิด ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง คือ การติดตาม ประเมินผล การดำเนินการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง แล้วนำผล มาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

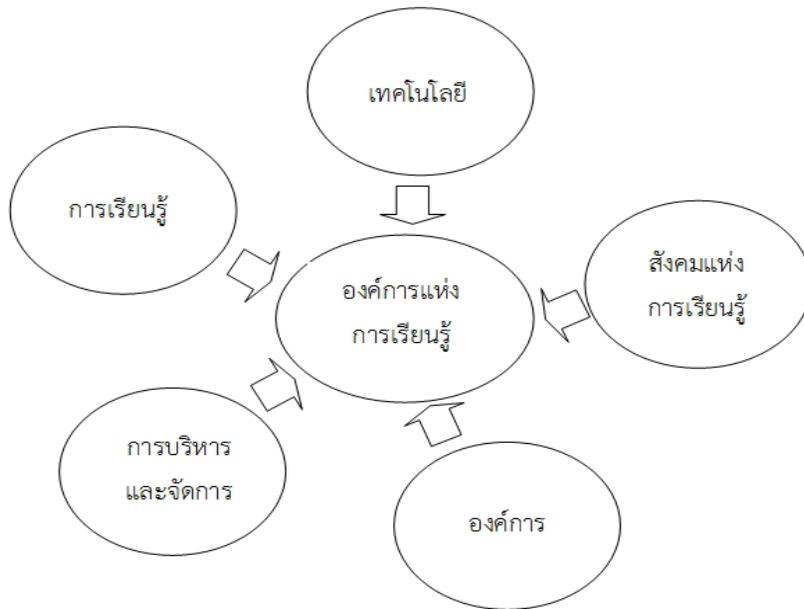
2. ข้อเสนอแนะในบการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำตัวบ่งชี้ไปใช้ดำเนินการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรืออาจดำเนินการในลักษณะการ วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

2.2 สถานศึกษาควรนำตัวบ่งชี้ที่มีอยู่ ทุกตัวมาใช้เพื่อให้การดำเนินการเกิดผลอย่างเป็น รูปธรรม

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาผู้วิจัยได้องค์ความรู้เกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษโดยองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสูง ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา และด้านการ เรียนรู้ โรงเรียนสามารถนำตัวบ่งชี้ทั้งหมดหรืออาจ จะพิจารณาเลือกตัวบ่งชี้บางตัวที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้หรือนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารและประเมินการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

จำเรียง วยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). *วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

เขาวณี นาโควงศ์. (2551). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิตยา สำเร็จผล. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนรู้ตลอดชีวิต*. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่: Modern management*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.



- วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัด *กระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เศาวนิต เศาณานนท์. (2542). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ *ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2551). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. (2551). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย จำกัด.
- สุรพงษ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- Garvin, D. A. (2003). *Learning in Action*. Boston: Harvard Business Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Kimbrough, R., & Nunnery, M. (1998). *Educational Administration An Introduction*. New York: Macmillan.
- Lindeman, R. H., Merenda, P. F., & Gold, R. Z. (1980). *Introduction to bivariate and multivariate analysis*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Educational Administration: Concept and Practices*. (3rd ed.). Belmont: Wadsworth.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A System 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*. London: Century Press.

