

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษ  
ประจำจังหวัดตราด

เพ็ญนภา หาญกล้า

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มิถุนายน 2563  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ เพ็ญภา หาญกล้า ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรุดิ เพ็งพันธ์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิชัย โกศัยชะวัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีวรรณ ชอคณิต)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรุดิ เพ็งพันธ์)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิชัย โกศัยชะวัฒน์)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายู ชีระวิชิตระกุล)

วันที่ 2 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรวุฒิ เพ็งพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิชัย โภคชัยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้แนวทาง ในการศึกษาค้นคว้า และได้ประสบการณ์อันมีค่า ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีวรรณ ขอนนิล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำชี้แนะ ตรวจสอบแก้ไข และวิจารณ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์เสร็จสิ้นสมบูรณ์ไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้ คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้มี คุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

และที่สำคัญจะขาดเสียไม่ได้เลยสำหรับงานวิจัยนี้ ก็คือ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม ที่ได้ให้ความเมตตาต่อผู้วิจัย สละเวลา อันมีค่า ทำให้ได้ข้อมูลอันมีประโยชน์ต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคมทุกท่าน และเพื่อน ร่วมรุ่นนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม ที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจ จนทำให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ทุกประการ

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ กัลยาณมิตรทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

เพ็ญญา หาญกล้า

58920708: สาขาวิชา: การศึกษาและการพัฒนาสังคม; กศ.ม. (การศึกษาและการพัฒนาสังคม)

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม/ ศูนย์การศึกษาพิเศษ

เพื่อคุณภาพ หาญกล้า: แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด (GUIDELINES FOR PROMOTING SOCIAL LEARNING ORGANIZATION OF THE SPECIAL EDUCATION CENTER IN TRAT PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: วรวุฒิ เฟื่องพันธ์, Ph.D., สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์, ปร.ด. 86 หน้า. ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคูณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด จำนวน 15 คน และใช้การสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและครูของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ตัวแทนผู้ปกครองผู้ใช้บริการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ตัวแทนหน่วยงานทางสังคมที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบตีความและสรุปข้อมูลสำคัญ รายงานผลเป็นเชิงพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน คือ 1) พฤติการณ์การเรียนรู้ของคนในองค์กร คือ การตระหนักรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับตัว และการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร คือ ปรับโครงสร้างและกลยุทธ์องค์กรให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร 3) กาเพิ่มอำนาจบุคคลในองค์กรคือ การมอบหมายงานให้เหมาะกับแต่ละคน ให้อำนาจในการตัดสินใจในงาน และการให้กำลังใจเสริมแรงทางบวก 4) การจัดการความรู้ในองค์กร คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการถ่ายโอนและใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของคนในองค์กร คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารในองค์กร เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ และเพื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

2. แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด สามารถสรุปตามบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บทบาทของครูที่ต้องตระหนักในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม บทบาทของผู้บริหารในการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมอย่างเป็นระบบ และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม

58920708: MAJOR: EDUCATION AND SOCIAL DEVELOPMENT; M.Ed.

(EDUCATION AND SOCIAL DEVELOPMENT)

KEYWORDS: SOCIAL LEARNING ORGANIZATION/ SPECIAL EDUCATION CENTER

PENNAPA HANKLA: GUIDELINES FOR PROMOTING SOCIAL LEARNING ORGANIZATION OF THE SPECIAL EDUCATION CENTER IN TRAT PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: WORAWUT PHENGPHAN, Ph.D., SUWICHAI KOSAIYAWAT, Ph.D. 86 P. 2020.

This research aimed to study the characteristics of the social learning organization of the special education center, and to study the guidelines for promoting social learning organizations of Trat Special Education Center by using a qualitative research method, collecting data through in-depth interviews with 15 personnel of the Special Education Center in Trat Province, as well as using focus group discussions with the administrators and teachers of Trat Special Education Center, parents' representatives, users of Trat Special Education Center, and representatives of relevant social organizations. The data were analyzed by means of content analysis, interpretation, and summarizing important information by descriptive writing. The results of the research were as follows:

1. The characteristics of the social learning organization of the Special Education Center in Trat province had 5 important components. They were; 1) the learning dynamics of the people in the organization, namely the awareness, exchange of knowledge, adjustment, and the development of one's own knowledge on a regular basis, 2) the organizational change to adjust the organizational structure and strategy to suit the organizational culture, 3) empowering individuals in the organization by assigning jobs that suit each person, empowering job decisions and encouraging positive reinforcement, 4) knowledge management in an organization by the pursuit of knowledge, knowledge creation, and to store knowledge and transfer and used knowledge to be useful in developing into a learning organization for society and, 5) the application of technology in the organization was the use of technology for communication in the organization to publicize, disseminate knowledge, and for teaching and learning that were suitable for students with special needs.

2. Guidelines for promoting social learning organizations of the Special Education Center in Trat Province, summarize according to the roles and responsibilities of those involved, such as the role of teachers that must aware of self-development to be suitable for the organization of social learning, the role of administrators in systematic organization of learning management and the role of relevant agencies to support social learning organizations

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ.....	29
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	52
ระเบียบวิธีการวิจัย.....	52
การพิทักษ์สิทธิ์และจริยธรรมการวิจัย.....	56
4 ผลการวิจัย.....	57
คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดตราด.....	57

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตราด.....	64
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก.....	78
ภาคผนวก ข.....	81
ภาคผนวก ค.....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	86

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	
สรุปคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดตราด.....	63



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2 แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม.....	67

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกที่ไม่เคยหยุดนิ่ง ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอย่างรวดเร็ว เกิดการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน จึงมีการนำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มาปรับใช้กับองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร แนวคิดหนึ่งเพื่อมีการนำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร โดยการพัฒนาจากบุคลากรซึ่งถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เริ่มมีการนำมาใช้แพร่หลายมากขึ้น นับตั้งแต่มีการตีพิมพ์เผยแพร่หนังสือ *The Fifth Discipline- The Art & Practice of the Learning Organization* ในปี พ.ศ. 1990 โดย Senge (1990 อ้างถึงใน ชาตรี เจริญศิริ และคณะ, 2547) องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มีการกล่าวถึงไว้ในวรรณกรรมต่าง ๆ

เมื่อย้อนหลังไปเมื่อประมาณ ค.ศ. 1978 คริส อาร์จิริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ โดนัลด์ชอน (Donald Schon) แห่งสถาบันเทคโนโลยีของแมซซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology: MIT) สร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่มีใครได้รับความนิยมนเท่าที่ควร (Argyris & Schon, 1978) อย่างไรก็ตาม ในช่วง ค.ศ. 1980 เริ่มมีแนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศักยภาพ แต่ยังคงได้รับความนิยมนในวงแคบ เช่น กรณีของบริษัทเชลล์ ที่เริ่มนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์ของบริษัท (Marquardt, 1996)

ในทศวรรษต่อมาคือช่วงตั้งแต่ ค.ศ. 1990 จนถึงปัจจุบันมีองค์กรที่ได้นำเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศและได้รับความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลก ได้แก่ บริษัทโมโตโรล่า วอลล์มาร์ท บริติชปิโตรเลียมชิรอกซ์ เจอเนอร์ลอิเล็คทริกซ์ ฟอร์ดมอเตอร์ ฮาเลย์เดวิดสัน โกดัก ฮิวเล็ดแพคการ์ด ไอบีเอ็ม ฮอนดา โซนี่ และสามเอ็ม เป็นต้น (Gob, 1998) จะเห็นได้ว่าแนวคิดในการสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะช่วง ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลิตงานเขียนที่ได้รับความนิยมนเป็นอย่างยิ่งคือ ปีเตอร์ เซงกี (Peter Senge) ในผลงานที่ใช้ชื่อว่า *The fifth discipline: The art and practice of learning organization* และเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซต (MIT Center for Organizational Learning) ที่ได้ก่อตั้งขึ้นใน ค.ศ. 1991 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎี และวิธีการต่าง ๆ ในการเผยแพร่แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544)

เนื่องด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งปรากฏในมาตราที่ 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดไว้ 3 ข้อ ซึ่งจำเป็นต้องขอขยายความดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน หลักการนี้มีความเป็นมาสืบเนื่องจากการจัดประชุมระดับโลกขององค์การยูเนสโก ธนาคารโลก และองค์การยูนิเซฟร่วมกับรัฐบาลไทยที่หาดจอมเทียน เมื่อ พ.ศ. 2532 คำประกาศจอมเทียน ซึ่งดังกึกก้องไปทั่วโลกคือคำว่า “Education for All” และ “All for Education” ซึ่งอาจแปลว่า “การศึกษาเพื่อปวงชน” และ “ปวงชนเพื่อการศึกษา” โดยคำว่าปวงชน หมายถึง ประชาชนทั้งหมดในประเทศ แต่การที่จะเขียนในเชิงสำนวนเช่นนั้นอาจไม่เหมาะสมกับภาษาเชิงกฎหมาย จึงต้องปรับภาษาให้ง่ายต่อการแปลความตามกฎหมาย ฉะนั้น หลักการข้อที่ 1 จึงหมายความว่า รัฐจะต้องจัดหรือส่งเสริมให้เอกชนและทุก ๆ ส่วนในสังคมได้จัดการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชน การจัดการศึกษาตลอดชีวิตจะจัดอย่างไรเป็นเรื่องของยุทธศาสตร์การจัด แต่อุดมการณ์ใหม่ของการจัดการศึกษาคือมุ่งการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และจะเกิดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างจริงจังหรืออย่างมีประสิทธิภาพก็จะต้องมีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี ให้แก่ประชาชนเป็นเบื้องต้นก่อน หลักการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นหลักการและกระบวนการเบื้องต้นที่พระราชบัญญัติการศึกษาฉบับนี้เน้นเป็นพิเศษ รวมถึงข้อ 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หลักประการที่ 2 นี้ ก็คือหลัก “All for Education” ดังที่กล่าวมาแล้ว แนวทางปฏิรูปของพระราชบัญญัติฉบับนี้ นอกจากนำเอามาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญมาพิจารณาแล้ว ยังกำหนดสิทธิของประชาชนที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและยังวางเงื่อนไขให้องค์กรชุมชน องค์กรต่าง ๆ ในสังคมได้มีส่วนร่วมในการจัด ตลอดจนกำหนดแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีของการสื่อสารเพื่อการศึกษา เพื่อให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง หลักประการที่ 2 นี้ ต้องการจะพูดถึงคุณภาพของการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการปฏิรูป หลักการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคุณภาพการศึกษาไทยจะล้ำหลังประเทศอื่นก็เพราะเราไม่จัดระบบของเราให้เกิดการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้

ต่อเนื่องจากการกำหนดหลักการ 3 ประการนี้ จึงได้กำหนดมาตรการต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติเพื่อวางเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงตามหลักการของมาตรา 8 และตามจุดมุ่งหมายของมาตรา 6 และ 7 ตลอดจนอนุวัตตามหลักของการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการตามมาตรา 9

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่คนพิการทุกประเภทและทุกระดับความพิการ ตั้งแต่แรกพบความพิการจนตลอดชีวิต เพื่อให้คนพิการสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างอิสระ รวมทั้งสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา จัดการอบรมให้กับผู้ปกครอง ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นแหล่งความรู้ทางวิชาการ วิจัยและพัฒนา เผยแพร่ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษต่อสาธารณชน แต่เนื่องจากข้อจำกัดในด้านจำนวนของบุคลากรที่ให้บริการประกอบกับประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ยังมีน้อย จึงเป็นข้อจำกัดในการเข้าถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น, 2549) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องระดมทรัพยากรและองค์ความรู้จากทุกภาคส่วนในสังคม 4 เพื่อช่วยเหลือและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก โดยให้ผู้ปกครองและครอบครัวมีส่วนร่วม (ศรีวรรณ พูลสรรพสิทธิ และคณะ, 2548)

จากการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับเรื่องนี้ มีงานวิจัยของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น (2550) ได้สร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้สำหรับคนพิการโดยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมขึ้นและพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ตลอดจน พัฒนาการกระบวนการทำกิจกรรมที่กระตุ้นพัฒนาการเด็กพิการ โดยผู้ปกครองและบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งภายใต้ความเชื่อที่ว่าหากผู้ปกครองมีความรู้ความเข้าใจและมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาศักยภาพของเด็กพิการกับกลุ่มผู้ปกครองและผู้ให้บริการอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องแล้ว จะช่วยให้เกิดกระบวนการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของเด็กพิการแต่ละบุคคล การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้สำหรับผู้ปกครองของบุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษในศูนย์การศึกษาพิเศษครั้งนี้ เป็นการพัฒนาไปพร้อมกับการปฏิบัติงานประจำที่พึงกระทำภายใต้ัน นโยบายการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการแบบมีส่วนร่วมโดยเจาะจงกลุ่มผู้ปกครองที่มีประสบการณ์ในการเลี้ยงดูบุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษ รับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการจัดการกับปัญหา ตลอดจนความยุ่งยากที่เกิดจากการมีสมาชิกในครอบครัวเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษเช่นเดียวกันมาทำกิจกรรมและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันการพัฒนาารูปแบบชุมชน

การเรียนรู้สำหรับผู้ปกครองของบุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษในศูนย์การศึกษาพิเศษ จึงเป็นการนำศักยภาพที่มีอยู่ภายในกลุ่มผู้ปกครองร่วมกับบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษให้เป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีความความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด เป็นสถานที่ที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์การเรียนรู้ โดยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ “บริหารดี บุคลากรดี นักเรียนมีพัฒนาการภายในปี 2564” มีการจัดทำและจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ให้บริการการศึกษาบำบัดฟื้นฟูและดำเนินการระบบส่งต่อ โรงเรียนและชุมชน ให้เป็นสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ แต่พบว่ายังขาดประสิทธิภาพการจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษให้เป็นระบบ ทั้งโครงสร้างการบริหารงานที่ขาดความชัดเจน การจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่ไม่เหมาะสม การขาดงบประมาณสนับสนุนศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างเพียงพอ จึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด”

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

### คำถามการวิจัย

1. คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด เป็นอย่างไร
2. แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ควรเป็นอย่างไร

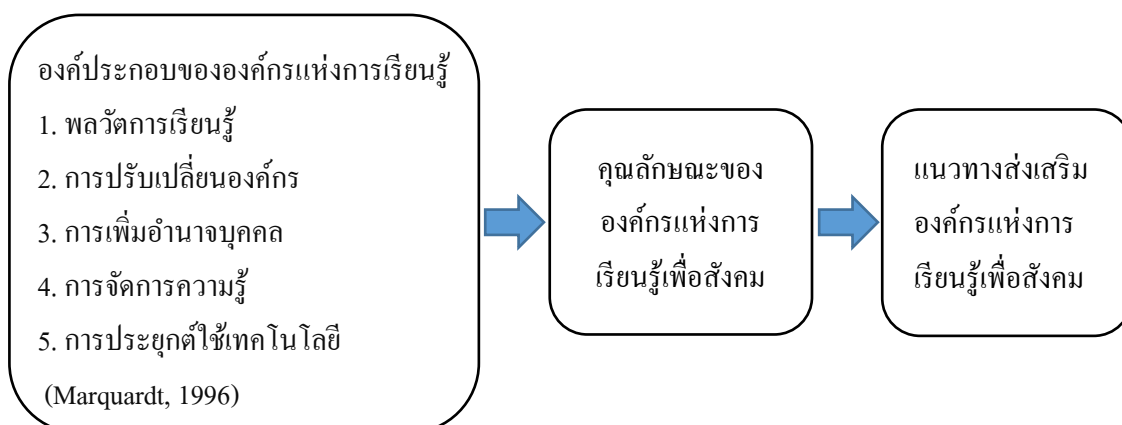
### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ซึ่งสามารถแบ่งขอบเขตได้ ดังนี้

1. ขอบเขตพื้นที่ที่ดำเนินการศึกษา คือ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด
2. ขอบเขตผู้ให้ข้อมูล
  - 2.1 บุคลากรประจำศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด
  - 2.2 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ตัวแทนผู้ปกครองผู้ใช้บริการ และตัวแทนหน่วยงานทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา
  - 3.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้
  - 3.2 การศึกษาพิเศษ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด โดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด
2. ได้แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

## นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นคุณลักษณะที่ดี ที่เหมาะสมที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ

องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม หมายถึง สถานที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาทั้งด้านความคิดและจิตใจ มีการถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลให้แกกันอย่างทั่วถึง และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิต และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องไปสู่ เป้าหมายร่วมกันขององค์กร เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสังคมให้ดีขึ้น

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม หมายถึง เงื่อนไขที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อสังคม ประกอบด้วย พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเสริมอำนาจบุคคล การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาจากความรู้และแบบแผนทางความคิดของสมาชิกในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ในอดีต

การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง การจัดการรูปแบบและโครงสร้างเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และเหมาะสมต่อความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

การเพิ่มอำนาจบุคคล หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาบุคคลในเกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การจัดการความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่มีอยู่มาจัดเก็บเป็นข้อมูลเพื่อนำไปปฏิบัติและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคล

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาดัดแปลงเพื่อให้ตรงตามความต้องการและมีประสิทธิภาพในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง องค์กรที่จัดการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทั้งวิชาการ และทักษะการดำรงชีวิตในสังคม

แนวทางการส่งเสริม หมายถึง ข้อเสนอเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี นำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรและสังคมในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีแนวทางการจัดการอย่างเป็นระบบ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมเอกสารตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่องานวิจัยซึ่งนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
  - 1.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
  - 1.2 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้
  - 1.3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
  - 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
  - 1.5 กลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ
  - 2.1 ความหมายของการศึกษาพิเศษ
  - 2.2 ความเป็นมาของการศึกษาพิเศษ
  - 2.3 ปรัชญาและแนวคิดทางการศึกษาพิเศษ
  - 2.4 บทบาทของการศึกษาพิเศษ
  - 2.5 ขอบข่ายของการศึกษาพิเศษ
3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดบริหารที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน โดยสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบบริหารรูปแบบอื่นที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เฟื่องฟูพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ รวมตลอดทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “สถานศึกษา” ซึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรชุดใหม่ที่สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีความพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนางานอย่างยั่งยืน



### ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จำเรียง วัชวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์ (2540, หน้า 11) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้นเร้าและจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กรในการลงมือปฏิบัติภารกิจงานประจำปีการให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป

Marquardt (1996, p. 19) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีบรรยากาศการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่มอย่างเต็มพลังในการรวบรวมและใช้ความรู้เพื่อผลสำเร็จขององค์กรและแปลงสภาพไปเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้อำนาจผู้คนที่ทั้งในและนอกองค์กรในการเรียนรู้งานที่ทำ รวมถึงเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิต

Senge (1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการร่วมกัน

Gavin (1993) แห่ง Harvard University กล่าวว่าคือ องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

สรุปการศึกษาวิจัยได้ว่า ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้นเร้าและจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กร ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

### ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หรืออาจจะเรียกว่า “องค์กรที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป

แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มีการกล่าวถึงไว้ในวรรณกรรมต่าง ๆ ซึ่งย้อนหลังไป เมื่อประมาณ ค.ศ. 1978 คริส อาร์จีริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ

โดนัลด์ ชอน (Donald Schon) แห่งสถาบันเทคโนโลยีของแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology: MIT) สร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่ใคร่ได้รับความนิยมนเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ในช่วง ค.ศ. 1980 เรื่อยมาแนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศักราชภาพ แต่ยังคงได้รับความนิยมในวงแคบ เช่น กรณีของบริษัทเชลล์ ที่เริ่มนำเอาองค์การแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์ของบริษัท

ในทศวรรษต่อมาคือช่วงตั้งแต่ ค.ศ. 1990 ปีเตอร์ เซงกี (Peter M. Senge Ph.D.)

ศาสตราจารย์แห่ง MIT Sloan School of Management ได้เขียน “The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization” หรือ “วินัย 5 ประการ” แนวคิดเพื่อนำ องค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และได้รับความนิยมปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบัน มีองค์กรที่ได้นำเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศ และประสบความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลก ได้แก่ บริษัท โมโตโรล่า วอลต์ดิสนีย์ บริษัท ปีโตรเลียม ซีรอกซ์ เจเนอรัลอิเล็กทริกซ์ ฟอร์ดมอเตอร์ ฮาเลย์เดวิดสัน โกดัก ฮิวเล็ดแพคการ์ด ไอบีเอ็ม ฮอนดา โซนี่ และสามเอ็ม เป็นต้น จะเห็นได้ว่า แนวคิดในการสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะช่วง ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และในปี ค.ศ. 1991 ปีเตอร์ เซงกี (Peter Senge) ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตส์ (MIT Center for Organizational Learning) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ ทฤษฎี และวิธีการต่าง ๆ ในการเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

จนกระทั่ง American Society for Training Development-ASTD สมาคมเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรที่ใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา ได้ประกาศเกียรติคุณให้เขาเป็นนักวิชาการเกียรติคุณดีเด่น ประจำปี ค.ศ. 2000 ปีเตอร์ เซงกี (Peter M. Senge) กล่าวว่า “Learning in organization means the continuous testing of experience, and the transformation of that experience into knowledge-accessible to the whole organization, and relevant to its core purpose” ซึ่งมีนักวิชาการไทยให้คำจำกัดความไว้ว่า “องค์กรที่บุคลากรภายในองค์กรได้ขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่บุคลากรมีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่ เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร”

ในแง่ขององค์กร การสนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอแล้ว สำหรับยุคนี้ จากการศึกษาพบว่ามีการนำไปใช้ประโยชน์หลังจากนั้นเพียงแค่ 10% เมื่อทิ้งห่างไป 2 สัปดาห์ หากไม่ได้นำกลับมาใช้อีก ทักษะหรือความรู้ต่าง ๆ จะเลือนหายไปร่วม 87% อีกทั้ง องค์กรรูปแบบเดิม ๆ มักจะมีงานยุ่ง ๆ จนไม่มีเวลาทบทวน อ่าน ศึกษา ปรับปรุง นอกจากนี้การ ตั้งสมความรู้ที่อยู่ใต้อุณหภูมิหนึ่งมาก ๆ อีกด้านหนึ่งอาจกลายเป็นจุดอ่อนได้เช่นกัน เพราะเมื่อบุคคลนั้น มีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน องค์กรความรู้ก็พลอยสูญไปด้วย หรือในกรณีของหน่วยงาน ราชการจะมีผลงานทางวิชาการออกมาทุกปี แต่หลายชิ้นเป็นไปเพียงเพื่อปรับระดับหรือตำแหน่ง หลังจากนั้นจะถูกเก็บขึ้นหิ้ง ไม่เคยมีการนำมาแข่งขัน ถ่ายโอน หรือต่อยอดระหว่างบุคลากรให้เกิด การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อให้ทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และนำไปสู่การสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กรต่อไป ซึ่งการเรียนรู้ในแง่มุมมองนี้ไม่จำกัด และอาจมีการเรียนรู้ข้ามสายงานกันได้ (องค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด, 2556)

### ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ไว้ต่าง ๆ กันดังนี้ Senge (1990) ได้อธิบายถึงแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้เสนอวินัย 5 ประการ ของ Senge ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal mastery) บัณฑิตบุคคลจะต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้เก่งในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านการเรียนรู้ การคิด และการปฏิบัติ การเก่งในด้านการ เรียนรู้นั้นหมายถึงการมีปฏิภาณไหวพริบ และความเพียรพยายามในการใฝ่รู้ตั้งแต่เยาว์วัยจนเข้าสู่ โลกอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนววิธีปฏิบัติ ดังนี้

1.1 สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal vision) คือ ความคาดหวังของแต่ละคนที่ ต้องการจะให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงแก่ชีวิต ได้แก่ หน้าที่การงาน ครอบครัว และเฉพาะตัว

1.2 มุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative tension) ถือเป็นแรงผลักดันที่จะช่วยส่งเสริมให้มีความ เพียรพยายาม มุมานะ และการพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา

1.3 ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจในการใช้ข้อมูลและเหตุผลทุกครั้งจะช่วย บุคคลให้ทำงานทุกสิ่งได้อย่างถูกต้องอยู่ตลอดเวลา และจะช่วยให้บุคคลนั้นมีระบบการคิด และการตัดสินใจที่ดี

1.4 ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน (Subconscious) จะช่วยให้การทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งดำเนินไปโดยอัตโนมัติ และมีผลงานออกมาอย่างดีเยี่ยมโดยไม่ต้องใช้สมาธิ ใช้แต่เพียง จิตสำนึกในการสั่งงานเท่านั้น การจะบรรลุขีดความสามารถระดับนี้ได้ต้องมีการฝึกทักษะในงาน แต่ละประเภทอย่างจริงจัง

2. รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental models) แนวความคิด มุมมอง วิธีการคิดและความเข้าใจในแต่ละเรื่องเป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมาตั้งแต่เด็กโดย สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัว การเรียนรู้จากสถาบันครู อาจารย์ องค์กร และเพื่อนร่วมงาน Mental models เป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ (Emotional quotient: EQ) ซึ่งจะเป็้องค์ประกอบสำคัญต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับตัวขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน คือ การที่จะทำใ้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรู้และความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันและเป็นทิศทางที่ถูกต้องมีประโยชน์ต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้นในการบริหาร โครงการใด ๆ จึงควรมีการเตรียมการสร้างความเข้าใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมและทำท่ายในความสำเร็จร่วมกันโดยการประชาสัมพันธ์ ประชาพิจารณ์ และสร้างบรรยากาศ

3. การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared vision) วิสัยทัศน์ในที่นี้หมายถึงวิสัยทัศน์ องค์กร (Corporate vision) คือความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนจะต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดรูปธรรมขึ้นในอนาคต และนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) และแผนปฏิบัติการ (Operation plan) ต่อไป การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในองค์กร การสร้างและสานวิสัยทัศน์ก็จะบรรลุผลได้ นอกจากนี้ให้มีการประชาสัมพันธ์ใ้องค์กรภายนอกได้รับทราบวิสัยทัศน์องค์กรด้วยเพื่อเป็นการเสริมสร้างเชื่อมั่นและภาพพจน์ที่ดีแก่องค์กร

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) เน้นการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยทุกคนในทีมงานจะต้องวิจยารณญญาร่วมกันอยู่ตลอดเวลาว่าเรากำลังทำงานอะไร และพัฒนางานให้ดีขึ้นได้อย่างไร ซึ่งจะก่อให้เกิดความต้องการของกลุ่มคนในองค์กรที่จะเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะสำเร็จได้จะต้องมีการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้นำองค์กรทุกระดับเพื่อทำหน้าที่เป็นเสมือนครูผู้สอนงาน (Teacher) เพื่อถ่ายทอดความเป็นเลิศ (Personal mastery) และ เพื่อให้เกิดการยอมรับต่อกันและกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้บางครั้งอาจจะต้องทำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรด้วย การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) เน้นเฉพาะการถ่ายทอดประสบการณ์ภายในสถานที่ทำงานท่ามกลางบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ประจำ มีแนวทางดังนี้

4.1 การอภิปราย (Discussion) วิธีการคล้ายกับการเสวนาเพียงแต่ให้มีการจัดเตรียมข้อสมมติฐานและทางเลือกต่าง ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อนำเอามาอภิปราย

4.2 ใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม (Team management) เป็นเทคนิคที่เน้นการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำ (Leadership) และความเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน

4.3 ใช้เทคนิคของการบริหาร โครงการธุรกิจ (Business project management) โดยบริหารในรูปโครงการ ซึ่งทุกคนในโครงการมีโอกาสได้รับความรู้ ความเข้าใจในงานทุกขั้นตอน

อย่างเท่าเทียมกัน และมีกระบวนการของการบริหารอย่างเป็นระบบ เช่น การประเมินงาน โครงการ (Estimating) การวางแผนโครงการ (Planning) การกำหนดกิจกรรมและเวลา (Scheduling) การปฏิบัติงานตามโครงการ (Implementation) การติดตามผลความก้าวหน้า (Tracking & Control) การปรับปรุงแก้ไข (Fine tuning) การส่งมอบโครงการ (Hand over)

4.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action learning) เป็นการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน ช่วยให้ผู้เรียนรู้มองเห็นภาพในการทำงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ได้อย่างดีขึ้น

5. ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System thinking) เน้นให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงาน มีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมองภาพรวมมากกว่ามองภาพเดี่ยว การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมจำเป็นต้องใช้แนวทางของระบบเข้ามาประยุกต์ใช้ในทุกระดับ เช่น พัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร (Corporate vision) อย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบการวางแผน (Business planning) พัฒนาระบบการเรียนรู้ตามความเหมาะสมระหว่างพื้นฐานของการเรียนรู้โดยองค์กร (Organization learning) กับระดับของทักษะ (Skills) ในแต่ละสายงาน กล่าวคือให้แต่ละคน แต่ละตำแหน่ง แต่ละสายอาชีพควรได้รับการพัฒนาทั้ง องค์กรซึ่งนำมาอธิบายในการพัฒนาส่วนราชการต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับเกิดการการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ โดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ อย่างเปิดกว้าง และมีทักษะในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรู้ และ ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันที่ถูกต้อง มีประโยชน์ บุคลากรทุกคนในองค์กรเกิดความร่วมมือกัน ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกำหนดเป้าหมาย สิ่งที่สำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยทุกคนใน ทีมงานจะต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมกันอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนางานให้ดีขึ้น มีการเสวนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันการแก้ไข ปัญหาและพัฒนางาน มองเห็นภาพรวมของ องค์กรทั้งหมด และความเชื่อมโยงของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และพึ่งพาต่อการสร้าง ผลงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรระดับการเรียนรู้

Marquardt (1996) ได้เสนอรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์บทความ และหนังสือเกี่ยวกับองค์ความรู้ สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics) องค์ประกอบด้านนี้ ประกอบด้วย

1.1 ระดับการเรียนรู้ การเรียนรู้ในองค์กรสามารถเกิดขึ้น ได้ 3 ระดับ คือ

1.1.1 ระดับบุคคล (Individual learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะ ความเข้าใจ ความรู้ ทักษะ และค่านิยมของบุคคล โดยผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี และการสังเกต ประสบการณ์จากงานที่ทำ

1.1.2 ระดับทีมงาน (Team learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องสอนให้บุคคลเรียนรู้เทคนิคในการแก้ปัญหาและทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและขีดความสามารถซึ่งเกิดจากความสำเร็จโดยทีมงาน

1.1.3 ระดับองค์กร (Organizational learning) การเรียนรู้ในระดับองค์กรแตกต่างกับการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับทีมงาน คือ 1) การเรียนรู้ระดับองค์กรจะเกิดขึ้นผ่านความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งมาจากความรู้และแบบแผนทางความคิดของสมาชิกในองค์กร 2) การเรียนรู้ระดับองค์กรสร้างขึ้นจากความรู้และประสบการณ์ในอดีต ภูมิหลังขององค์กร

### 1.2 รูปแบบการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 4 วิธีดังนี้

1.2.1 การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน (Adaptive learning) เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลหรือองค์กรเรียนรู้จากประสบการณ์และปฏิริยาสะท้อนกลับ มีกระบวนการในการเรียนรู้ ดังนี้ 1) องค์กรมีการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ 2) ผลลัพธ์ต่าง ๆ ของการกระทำมาจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) มีการวิเคราะห์ผลของความเปลี่ยนแปลง เพื่อหาความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 4) การกระทำใหม่หรือการปรับเปลี่ยนจะขึ้นอยู่กับการเรียนรู้จากการปรับตัว โดยเริ่มบนพื้นฐานของสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติแบบเดิมในองค์กร

1.2.2 การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory learning) เป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งความรู้จากการคาดหวังในอนาคต เป็นวิธีแบบ “คาดการณ์-สะท้อนกลับ-ลงมือปฏิบัติ” เพื่อค้นหาการหลีกเลี่ยงประสบการณ์และผลลัพธ์เชิงลบ โดยการแสวงหาโอกาสของอนาคตที่ดีที่สุด เช่นเดียวกับการค้นพบวิธีที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ

1.2.3 การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ (Deutero learning or learning how to learn) การเรียนรู้แบบนี้เกิดขึ้นเมื่อองค์กรเรียนรู้จากสิ่งที่ได้จากสมมติฐาน เมื่อองค์กรสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงรุกนี้จะทำให้สมาชิกมีความรู้เกี่ยวกับบริบทขององค์กรที่ผ่านมาจะค้นพบว่าอะไร คือสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเรียนรู้ สามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่สำหรับการเรียนรู้ สามารถประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นได้

1.2.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) การเรียนรู้โดยการปฏิบัตินั้นสร้างขึ้นจากความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งทักษะของแต่ละบุคคลหรือทีม ทีมใช้การเรียนรู้โดยการปฏิบัติเพื่อตรวจสอบงานที่ยากหรือปัญหาในองค์กร

### 1.3 ทักษะและวินัยในการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.3.1 ความคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบาย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ความคิดเชิงระบบเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร เพราะองค์กรเปรียบเสมือนเครือข่ายขนาดใหญ่ของศูนย์ย่อย (Nodes)

1.3.2 ความรอบรู้ส่วนบุคคล (Personal mastery) บุคคลที่มีความรอบรู้ส่วนบุคคลจะแสดงถึงความชำนาญพิเศษของผู้ที่มีความผูกพันที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเพิ่มศักยภาพของตน ไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จ

1.3.3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) สิ่งสำคัญ 3 ประการ สำหรับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ 1) มีความจำเป็นต้องคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อน ดังนั้นทีมอาจเรียนรู้ว่าจะ โยงศักยภาพทางความคิดที่หลากหลายให้กลายเป็นความคิดที่ชาญฉลาดและเป็นหนึ่งเดียว 2) มีความจำเป็นในการคิดสิ่งใหม่และประสานปฏิบัติ 3) มีความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้อื่นในทีม

1.3.4 แบบแผนความคิด (Mental model) เป็นความสามารถที่จะดำเนินการสนทนาเพื่อการเรียนรู้ที่จะแสวงหาและสนับสนุนความสมดุล เปิดกว้างกับความคิดที่มีคุณภาพ สร้างความคิดที่เปิดเผยส่งอิทธิพลต่อที่อื่น และเป็นภาพหรือมุมมองที่มีต่อเหตุการณ์ สถานการณ์

1.3.5 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต

1.3.6 การโต้ตอบสนทนาอย่างมีแบบแผน (Dialogue) การสนทนาเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีเวทีที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนกันในเรื่องงาน เพื่อช่วยกันค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสและกล้าแสดงความคิดเห็น

2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization transformation) ในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์กรต้องปรับเปลี่ยนอย่างมาก สำหรับองค์ประกอบย่อย ด้านนี้ประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างองค์กร (Structure) แนวทางในการจัดการ โครงสร้างองค์กรมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงดังนี้ 1) ปรับปรุงลำดับชั้นในแนวราบ (Flat hierarchy) 2) ลดการแบ่งแยกโดยมองให้เป็นองค์รวม (Holistic) 3) จัดองค์กรและดำเนินงานให้เป็นรูปแบบโครงการ (Project form) 4) สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร 5) จัดการแบบเจ้าของกิจการ (Entrepreneurial) 6) ถอนรากโครงสร้างแบบราชการที่มีความยืดหยุ่นน้อย (Bureaucracies)

2.2 วิสัยทัศน์ขององค์กร (Vision) วิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตและความต้องการที่มุ่งไปสู่ความปรารถนาของสมาชิกทั้งองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

2.3 วัฒนธรรมองค์กร (Culture) เป็นความเชื่อ ความคิด และวิถีปฏิบัติของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยสร้างและวางแนวทางของพฤติกรรม และการรับรู้ในสิ่งที่ยอมรับปฏิบัติกันในองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งหนึ่งของการเรียนรู้ที่สมาชิกจะต้องมีการรับรู้ถึงสถานะขององค์กรว่าอยู่ในช่วงที่ประสบความสำเร็จ หรือภาวะวิกฤต

2.4 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ต้องมีการนำกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

3. การเพิ่มอำนาจบุคคล (People empowerment) การเรียนรู้ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพบุคคลต้องได้รับการเพิ่มอำนาจในการทำงานและการเรียนรู้ องค์ประกอบของการเสริมอำนาจบุคคลประกอบด้วยสมาชิกดังนี้

3.1 บุคลากร (Employee) หลักในการปฏิบัติในการเพิ่มอำนาจให้บุคลากรคือ 1) ปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะผู้เรียนรู้ มีความสามารถและมีวุฒิภาวะ 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีกำลังความสามารถและความกระตือรือร้น 3) มอบหมายงานโดยให้ทั้งอำนาจและความรับผิดชอบสูง 4) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์และการวางแผน 5) พยายามทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรและองค์กร

3.2 ผู้นำ/ ผู้บริหาร (Leaders/ managers) ผู้บริหารจะเปลี่ยนจากการควบคุมบุคคลอื่นไปสู่การมอบอำนาจแก่บุคคลอื่น มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ สร้างโครงสร้างแบบเครือข่ายสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้ และมีบทบาทใหม่ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาทิ เป็นผู้สอน (Instructor) ผู้ชี้แนะ (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นต้น

3.3 ลูกค้า (Customers) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะตระหนักว่าลูกค้าสามารถเป็นแหล่งกำเนิดของข้อมูลข่าวสารและความคิดต่าง ๆ ดังนั้น องค์กรควรดำเนินการ 1) แสวงหาโอกาสในการจัดฝึกอบรมและเสริมการเรียนรู้ให้กับลูกค้าเพื่อศึกษาลูกค้าและผลิตภัณฑ์ของลูกค้า 2) ส่งเสริมและสนับสนุนความคาดหวังของลูกค้าและนำมาปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ 3) ค้นหาข้อมูลป้อนกลับ คำแนะนำ และการปรึกษากับลูกค้าและลูกค้าด้วยความกระตือรือร้น

3.4 คู่ค้า/ คู่ขาย (Suppliers and vendors) ความสำเร็จขององค์กรที่มีเครือข่ายทางธุรกิจไม่เพียงพอมีแต่พนักงานและลูกค้า แต่รวมถึงคู่ค้า การยอมให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจได้เรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการและนโยบายต่าง ๆ เช่นเดียวกับการจัดการหรือทักษะทางเทคนิคสามารถสร้างคุณค่าให้กับทุก ๆ คนในระยะยาว

3.5 พันธมิตรหรือหุ้นส่วน (Alliances) องค์กรส่วนใหญ่สร้างพันธมิตรกับบริษัทที่ทำธุรกิจในลักษณะเดียวกัน เพื่อจุดมุ่งหมายของการเพิ่มกำไรและส่วนแบ่งตลาด หรือตัดลดค่าใช้จ่าย การลดเวลา และการเมือง การเรียนรู้ที่พิจารณาจากพันธมิตร ได้แก่ สถิติปัญญาของลูกค้า กระบวนการและนโยบายการปฏิบัติ ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม เป็นต้น



3.6 ชุมชน (Communities) การมีส่วนร่วมของชุมชนมีประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ อาทิ 1) เป็นการเพิ่มภาพลักษณ์ขององค์กรในชุมชน 2) เป็นการสร้างความสนใจของชุมชนด้านการทำงาน 3) เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน 4) เป็นการเตรียมกำลังคนในอนาคต 5) เป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน

4. การจัดการความรู้ (Knowledge management) การจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้และความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ องค์ประกอบนี้ประกอบไปด้วย

4.1 การแสวงหาความรู้ (Knowledge acquisition) องค์กรสามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

4.2 การสร้างความรู้ (Knowledge creation) การสร้างความรู้นั้นสามารถสร้างได้หลากหลายรูปแบบ อาทิ สร้างความรู้โดยถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองรู้กับผู้อื่น สร้างความรู้จากการรวบรวมความรู้และสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่ สร้างความรู้โดยนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกกับความรู้ของแต่ละบุคคลให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และแบ่งปันไปทั่วทั้งองค์กร สร้างความรู้ขึ้นจากการปฏิบัติการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และจากการทดลอง เป็นต้น

4.3 การจัดเก็บความรู้ (Knowledge storage) องค์กรต้องกำหนดความรู้ที่ต้องการจัดเก็บ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ควรจำแนกและจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบที่สามารถนำมาใช้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.4 การถ่ายโอนและใช้ความรู้ (Knowledge transfer and utilization) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์จากความรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร ความรู้ควรได้รับการเผยแพร่และถ่ายทอดในองค์กรอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากองค์กรใดมีความสามารถด้านเทคโนโลยีก็จะสามารถก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่น ๆ องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย

5.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บ ประมวลผล รวมถึงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม

5.2 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology-based learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มัลติมีเดีย และระบบวิดีโอทัศน์ มีการโต้ตอบและการเรียนทางไกล มีการจัดหาอุปกรณ์สื่อสารที่ติดต่อได้ทั้งทางเดียวและสองทางระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้เรียนรู้

5.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Electronic performance support systems) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปได้ทั้งการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์และไม่ใช้อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนบุคลากรในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน

Marquardt and Reynolds (1994, pp. 31-32) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่มีการเรียนรู้ไว้ว่ามี 11 ลักษณะ ดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate structure) ไม่มีชั้นการบังคับบัญชามากเกินไป มีลักษณะ “जूแต่जू” ยืดหยุ่นคล่องตัว มีคำพรรณาน้ำที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้มีโครงสร้างแบบองค์รวมที่มีองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างแยกเป็นอิสระจากกันไม่ได้ และมีลักษณะแบบทีมข้ามสายงาน เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม และพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้

2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate learning culture) การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ แม้จะเสี่ยงต่อการผิดพลาดบ้างก็ตาม ซึ่งการวัดผลสำเร็จการเรียนรู้พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรต้องช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องความตระหนักในตนเอง (Self-awareness) การไตร่ตรอง (Self-reflective) และการสร้างสรรค์ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งมีโอกาสในการพัฒนาตนเองทุกคน รวมทั้งการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์กร

3. การเพิ่มอำนาจและการรับผิดชอบในงาน (Empowerment) การสนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ปัญหา ขยายความในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลงอกงาม สร้างสรรค์อย่างเต็มที่ที่จะจ่ายความรับผิดชอบ และการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่าง หรือผู้ปฏิบัติเพื่อให้มีศักยภาพในการ เรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนการขององค์กร

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment scanning) คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีที่จะกระทบต่อสภาพแวดล้อมองค์กร ไหวตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แสดงท่วงทีในธุรกิจตนเองให้มีความสำคัญแก่สังคม เลือกลงเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์กรมุ่งที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge creation and transfer) หน้าที่การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ มิใช่เป็นเพียงหน้าที่ของนักวิจัยและนักพัฒนา ทักษะกรรมมนุษย์เท่านั้น ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ปฏิบัติทุกคนจะมีบทบาทส่งเสริมความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝายอื่น จากเครือข่ายสัมพันธ์ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีการสร้างความรู้ใหม่ นอกจากจะเกี่ยวข้องกับข่าวสารภายนอกแล้ว ยังรวมถึงการเรียนรู้และการหยั่งทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning technology) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลการอย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล (Artificial intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของมนุษย์เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ โดยรวมที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น

8. กลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านของร่างการดำเนินการและการประเมินผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Support atmosphere) บรรยากาศที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงาน นั่นคือ ให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของเขาได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ให้ความเท่าเทียมเสมอกัน ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศ และแรงงานที่ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคล และองค์กร

10. มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork and networking) การตระหนักถึงความร่วมมือการแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นเครือข่าย เป็นการทำงานที่มีใช้เพียงแต่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

11. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน มุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด ผู้ศึกษางานวิจัยจึงสรุปได้ว่า ข้อปฏิบัติหรือกิจกรรมขององค์กรที่มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือสมาชิกสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกันทั้งองค์กร คิดอย่างเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีระบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างนิสัยให้บุคลากรใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน สร้างสิ่งจูงใจให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ สร้างเครือข่ายด้วยเทคโนโลยี มีการประเมินผลปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) ซึ่งได้กำหนดดัชนีชี้วัดลักษณะของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญได้ 13 รายการ ดังนี้

1. โรงเรียนมีคณะครูที่มีการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยกพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง
2. โรงเรียนมีคณะครูที่มีความรู้ลึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันและมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน
3. โรงเรียนมีคณะครูที่มีความคาดหวังสูงและมีความท้าทายต่อการใช้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุความคาดหวัง
4. โรงเรียนมีคณะครูที่มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความผูกพันและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. โรงเรียนมีคณะครูที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ โดยต่างเป็น “ทรัพยากรความรู้” ซึ่งกันและกัน
6. โรงเรียนมีคณะครูที่ได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
7. โรงเรียนมีคณะครูที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้มีการแสดงออกซึ่งแนวคิด
8. โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
9. โรงเรียนมีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง
10. โรงเรียนมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอที่จะเสาะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า
11. โรงเรียนได้เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับเน้นการสืบเสาะหาปัญหา เพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่
12. โรงเรียนยึดถือคติที่ว่า ความรู้มิใช่เพียงสิ่งที่มีไว้เพื่อการถ่ายทอดหรือสะสมนั้น แต่เป็นสิ่งที่ถูกทำให้เกิดขึ้นใหม่ได้จากกระบวนการคิด การมีประสบการณ์และการรับรู้ร่วมกันของคณะครูในโรงเรียน
13. โรงเรียนได้เป็นตัวประสานให้กระบวนการคิดและการเรียนรู้ของคณะครูได้แพร่กระจายออกไปในวงกว้าง

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Bennett and O'Brien (1994) พบว่ามีปัจจัยสำคัญ 12 ปัจจัย ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงองค์กรดังนี้

1. กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ (Strategy or vision) องค์กรและสมาชิกต้องมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับว่าพวกเขาต้องการไปจุดใด เพื่อที่จะคาดได้ว่าพวกเขาจำเป็นต้องเรียนรู้อะไรบ้างเพื่อไปถึงจุดหมายนั้น พวกเขาต้องพัฒนากลยุทธ์กว้าง ๆ เพื่อไปถึงเป้าหมาย เพื่อที่จะรู้ว่าการเรียนรู้ของพวกเขาสามารถผลักดันองค์กรไปสู่วิสัยของพวกเขา นอกจากนี้ถ้าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อหมุ่คณะแล้ว วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ก็จะต้องสนับสนุนและส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. การปฏิบัติเชิงการบริหาร (Executive practices) สมาชิกองค์กรอาจตั้งเป็นคำถามได้ว่าผู้บริหารให้นโยบายอะไรและปฏิบัติอะไรบ้าง เพื่อเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเรียนรู้ขององค์กร ผู้บริหารควรจะทำอย่างไรในการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรได้เห็นความชัดเจนถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความก้าวหน้าขององค์กร ผู้บริหารทำอะไรบ้างเพื่อปลูกเร้าหรือกระตุ้นในบางส่วนขององค์กรที่ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้ขับเคลื่อนตามผู้บริหารเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้
3. การปฏิบัติเชิงจัดการ (Managerial practices) ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้สนับสนุนและนิเทศการทำงานในแต่ละวันของแต่ละบุคคลและคณะจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในองค์กรซึ่งมีการเรียนรู้อย่างจริงจังนั้น ผู้บริหารนั้นจะต้องสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนา จะต้องช่วยพวกเขาบูรณาการสิ่งที่พวกเขาต้องเรียนรู้ จะต้องสามารถร่วมกันคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวัง และการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาต่อไปข้างหน้า
4. บรรยากาศ (Climate) การปฏิบัติงานจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นที่มีผลต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือ บรรยากาศในองค์กร ซึ่งบรรยากาศในองค์กรคือ ผลสรุปของค่านิยมและเจตคติของทุก ๆ คนในองค์กรเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขา องค์กรแห่งการเรียนรู้นำบรรยากาศแห่งการเปิดใจและไว้วางใจกันมาใช้ ซึ่งบุคคลจะต้องไม่กลัวที่จะแสดงความคิดเห็นและพูดตามที่ใจคิด อุปสรรคระหว่างผู้จัดการและลูกจ้างจะถูกขจัดออกไปและทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนงานที่ออกมาดีเยี่ยมตามอุดมคติ
5. องค์กรหรือโครงสร้างของงาน (Organization or job structure) โครงสร้างองค์กรสามารถสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการนิยามภาระงานที่เปลี่ยนแปลงได้เพื่อเป็นการเปลี่ยนไปตามความต้องการของสภาพแวดล้อมภายนอก และตามความต้องการขององค์กรเอง การปฏิบัติหน้าที่ เช่น มีการสับเปลี่ยนหน้าที่และใช้การชี้แนะด้วยตนเองมีการทำงานข้ามคณะทำงานเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น จะต้องมีการกำจั่นนโยบายตามระบบราชการและกฎที่สักรัดกั้นหรือขัดขวางการไหลของข้อมูล

6. การเคลื่อนไหวของข้อมูลสารสนเทศ (Information flow) การเรียนรู้ขององค์กรต่าง ๆ จะอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ทันกับยุคข้อมูล ข่าวสารสนเทศและการเผยแพร่ ระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยสนับสนุนการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานต่าง ๆ ให้ง่ายขึ้น และเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานได้รับข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ตรงกับงานของตนเอง

7. การปฏิบัติของบุคคลและทีมงาน (Individual and team practices) ข้อมูลสารสนเทศมีความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นการทำงานเป็นรายบุคคลและเป็นทีมในองค์กรแห่งการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะมีประโยชน์อย่างยิ่ง องค์กรต่าง ๆ จะเจริญเติบโตได้ เมื่อตัวบุคคลหรือต่างแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เมื่อบุคคลเห็นข้อผิดพลาดก็จะเป็นโอกาสในการเรียนรู้และไม่ตำหนิหรือกล่าวโทษกัน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีการอภิปรายปัญหาต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาและทำงานเพื่อแก้ปัญหานั้น ๆ

8. กระบวนการทำงาน (Work process) องค์กรจะกระตุ้นการเรียนรู้ได้โดยผ่านวิสัยทัศน์ระบบสารสนเทศ แต่จะรวมกับการใช้กระบวนการทำงานที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น มีการสอนหรือฝึกเทคนิคในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีการส่งเสริมการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจตนเอง เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทาง หรือปรับสภาพกระบวนการต่าง ๆ ให้อยู่ในแนวหน้าให้เท่ากันหรือดีกว่าคนที่เก่งที่สุดในปัจจุบัน (Benchmarking) เป็นต้น

9. เป้าหมายหรือข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน (Performance goals or feedback) ประเด็นสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จโดยตรงนั้นจะต้องเน้นลูกค้า จะต้องทราบว่าอะไรที่เขาต้องการและจำเป็น การเรียนรู้เพื่อจุดประสงค์การเรียนรู้อย่างเดียวจะไม่ประสบความสำเร็จ คุณค่าของการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการช่วยเหลือองค์กรให้บริการลูกค้าให้ดีขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการมีข้อมูลย้อนกลับทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

10. การฝึกอบรมหรือการศึกษา (Training or education) การฝึกอบรมและการศึกษานั้นมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์กร การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรแห่งการเรียนรู้โปรแกรมการฝึกอบรมที่เป็นทางการจะเน้นการช่วยเหลือบุคคลในการเรียนรู้ด้วยตนเองและจากประสบการณ์ของผู้อื่น แล้วจากนั้นก็จะสามารถแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ เครื่องมือในการวางแผนพัฒนารายบุคคลได้จัดสรรไว้สำหรับทุกคน นอกจากนี้ยังมีแบบของการฝึกต่าง ๆ เช่น การฝึกปฏิบัติเป็นทีม การศึกษาเป็นทีม การสาธิตโครงการ การให้คำปรึกษาโดยเพื่อน โครงการการเรียนรู้งานพื้นฐาน เทคโนโลยีติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย สามารถจัดการอบรมหรือฝึกปฏิบัติการโดยผ่านดาวเทียมและคอมพิวเตอร์

11. การพัฒนารายบุคคลหรือทีมงาน (Individual or team development) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาด้วยตนเอง ขณะเดียวกันก็จะส่งเสริมการ

พัฒนาทีมงานด้วย องค์กรสามารถเรียนรู้ได้เพียงว่าทีมงานเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชน ผู้ปฏิบัติงาน (Communities of practice) ที่มีการปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่อง การให้อำนาจในการทำงานเป็นทีม หรือเป็นรายบุคคล แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดสำหรับโลกธุรกิจ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรต่าง ๆ ที่จะหาวิธีเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของตนเอง

12. การให้รางวัลหรือการยอมรับ (Rewards or recognition) เป็นองค์ประกอบหรือกรอบตัวสุดท้ายที่จะสนับสนุนตัวอื่นทั้งหมด ระบบการให้รางวัลหรือการยอมรับจะส่งเสริม และกระตุ้นการเรียนรู้แบบรายบุคคลและแบบองค์กร ซึ่งการให้รางวัลอาจให้หลายรูปแบบ เช่น จากบุคคลที่ผู้ร่วมงานยอมรับ ซึ่งเป็นบุคคลที่อาจเสนอแผนงานอื่นที่มีประโยชน์ต่อทุกคนมาแลกเปลี่ยนเมื่อองค์กรมีการเรียนรู้และเติบโตขึ้น เป็นต้น

Marquardt and Reynolds (1994) ได้ทำการศึกษาวิจัยและเสนอปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 11 ปัจจัย ดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate structure) โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมคือโครงสร้างที่เล็กคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไปมีคำพรรณนางาน (Job description) ที่ยืดหยุ่นไม่ตายตัว การบังคับบัญชาไม่เน้นการควบคุมมากเกินไป กระบวนการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกันเพื่อเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้และที่สำคัญต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic structure) แบบเดียวกับสิ่งมีชีวิตที่มีองค์ประกอบต่างทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างแยกอิสระจากกันไม่ได้แม้จะแยกเป็นหน่วยย่อยก็ต้องมีสภาพ ทุกอย่างเหมือนระบบทั้งหมดขององค์กร นอกจากนี้โครงสร้างขององค์กรจะมีลักษณะแบบทีมงานทำหน้าที่ (Cross functional work teams) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีม พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้ เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อนขึ้นของทีมและ เอาชนะการแตกแยกขององค์กร

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Corporate learning culture) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีวัฒนธรรมที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยความตระหนักในตน (Self-awareness) การใคร่ครวญ (Self-reflective) การสร้างสรรค์ (Creative way) วัฒนธรรมองค์กรต้องให้รางวัลพิเศษต่อการเสริมสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยจะไม่รู้จักกับคำว่า “ทดสอบแล้วล้มเหลว” トラบเท่าที่มีการศึกษาเรียนรู้การกระทำนั้น ๆ สนับสนุนให้มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับสมาชิกในองค์กรจะมีนิสัยใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่ต่อกันอย่างฉันทมิตร มีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีโอกาสในการพัฒนาตนเองสำหรับทุกคนให้เกิดนิสัย การเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน

3. การเพิ่มอำนาจ (Empowerment) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกมีความสามารถในการเรียนรู้มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตนเอง ลดความรู้สึกรังเกียจผู้อื่นใน

การแก้ปัญหา ขยายความในการเรียนรู้ของตนเองให้บังเกิดผลงอกงาม มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหา ไปสู่ระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์กร

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment scanning) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีและคาดคะเนผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้หัวหน้าตัวหน้ากับการเปลี่ยนแปลงเป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับภาพอนาคตที่เป็นไปได้ แสดงอนาคตภาพขององค์กรที่มีประโยชน์สำคัญแก่สังคม การเลือกเป้าหมายการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่องค์กรที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. การริเริ่มและการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge creation and transfer) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการริเริ่มและถ่ายโอนความรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ มิใช่เกิดจากการวิจัยและพัฒนา (Copy and development) เท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่นจากเครือข่าย สัมพันธ์ติดต่อกันผ่านช่องทางสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีการสร้างความรู้ใหม่จากทั้งข่าวสารภายนอกและภายใน มีการหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรด้วย

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning technology) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้รวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูล คอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligent) เทียบเคียงกับการทำงานของสมอง มนุษย์เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์กร ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตมีความรวดเร็วสั้น กระชับ เป็นที่น่าสนใจ และประยุกต์ใช้ได้ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล (Video conference) มาใช้ในการเรียนรู้ทางไกล และการฝึกอบรมโดยสถานการณ์จำลอง (Simulation games) เพื่อพัฒนาสมาชิกให้เรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเอง เป็นต้น

7. คุณภาพ (Quality) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเน้นคุณภาพงานการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลที่ดีขึ้น องค์กรต้องยึดหลักการว่าจะพัฒนาคุณภาพ ตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ

8. กลยุทธ์ (Strategy) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ โดยเจตนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action learning) เป็นจิตสำนึกขององค์กรควบคู่ไปกับการทำงาน

9. มีบรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive atmosphere) เป็นบรรยากาศภายในองค์กรที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิก เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพอย่าง



เป็นอิสระและต่อเนื่อง เป็นองค์การที่เอาใจใส่ต่อความเป็นมนุษย์ เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไร้ซึ่งการ แบ่งแยกและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงาน

10. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Teamwork and networking) การทำงานในลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้โดยสมาชิกในองค์การจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

11. สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เป็ความมุ่งหวังขององค์การ ที่ทุกคนจะต้องร่วมกันทำให้เกิดความเป็นรูปธรรมขึ้น เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่มีทิศทางเป็นไปตามความต้องการ ร่วมกันขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด (2556) ได้กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและสิ่งที่สะท้อนปัญหาอุปสรรค ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร จะเห็นว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น องค์กรหนึ่ง ๆ หรือบ้านหลังหนึ่ง หากการพูดคุย ติดต่อกสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ของคนในบ้านยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ อยู่กันแบบห่างเหิน ไม่อยากเสวนา พูดจา พูดคุยกันเพียงไม่กี่คำ ความไว้วางใจกันอยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดี บรรยากาศเหล่านี้เป็นสัญญาณอันตรายที่บ่งบอกถึงสุขภาพขององค์กร แต่หากคนในองค์กรยอมรับที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือมุมมองบางด้านที่เป็นอุปสรรคออกไปพูดคุยกันมากขึ้นก็จะทำให้มีความเข้าใจกันในระดับลึก การพูดคุยกันจะมีความหมาย ไม่ใช่โครงสร้างองค์กรแบบต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำ

2. บุคลากร การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลจะต้องไม่เกิดบนพื้นฐานของการบังคับ ปัญหาอันเกิดจากตัวบุคลากร เช่น ผู้รู้ไม่อยากถ่ายทอดเพราะเกรงว่าเมื่อถ่ายทอดไปแล้วจะไม่เหลืออะไร ตนจะหมดความสำคัญหรือฝ่ายผู้เรียนรู้ไม่ยอมรับในตัวผู้ถ่ายทอด หรือคนในองค์กรขาดความกระตือรือร้น เนื่องจากโดยทั่ว ๆ ไปแล้วพบว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะเฉื่อยชาหรือมีความกระตือรือร้นลดน้อยลงตามอายุที่สูงขึ้น บุคลากรบางคนไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง อาจจะเป็นปัญหาสะสมที่พบได้บ่อยในหน่วยงานราชการ และต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนพอสมควร

3. ระบบความดีความชอบอาจไม่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ เพราะหากคนในองค์กรมองว่าความรู้เป็นอาวุธส่วนตัวสำหรับใช้ในการต่อสู้แข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน บางแห่งพนักงานใช้ความรู้ที่มีเป็นเครื่องต่อรองกับผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจ อาจจัดให้มีรางวัลที่เป็นนามธรรมแก่หน่วยงานที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การประกาศยกย่องชมเชย เป็นต้น

4. ด้านการเรียนรู้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการยอมรับความผิดพลาด เนื่องจากสังคมวัฒนธรรมเรามองว่าความผิดพลาดเป็นเรื่องไม่ดี ต้องหลีกเลี่ยง หรือถ้าเกิดขึ้นแล้วก็ต้องปกปิดมิดชิดไม่มีการให้ความรู้ เราจึงได้เรียนรู้จากมุมมองด้านเดียว คือมุมมองด้านความสำเร็จ โดยไม่ได้เรียนรู้ว่าก่อนจะมีความสำเร็จต้องผ่านสิ่งใดมาบ้าง ไม่เคยเรียนรู้ว่าอะไรสมควรหลีกเลี่ยง หรือมาวิเคราะห์กันว่าเราจะตอบสนองต่อปัญหาอย่างไร

สรุปการศึกษาวิจัยได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเกิดจากโครงสร้างต่าง ๆ ที่เป็นกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ตามโครงสร้าง เช่น กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ การปฏิบัติเชิงการบริหาร การปฏิบัติเชิงจัดการ บรรยากาศหรือโครงสร้างของงานรวมถึงระบบสารสนเทศและการปฏิบัติงานของบุคคล บทบาทหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นการทำงานเป็นรายบุคคลและเป็นทีมในองค์กรแห่งการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะมีประโยชน์อย่างยิ่ง

**กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2562-2564) ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด (ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด, 2562)**

#### **กลยุทธ์ที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการ**

##### **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วม
2. เพื่อพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
3. เพื่อให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่สามารถให้เข้าถึงอย่างเป็นระบบและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### **มาตรการ**

1. พัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา
2. กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจน เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
3. กำกับ ติดตาม การดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. ส่งเสริม และพัฒนาการปฏิบัติการเงิน การบัญชี การพัสดุ ดำเนินการอย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบฯ การคลังฯ พ.ศ. 2560
5. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรนำระบบประกันคุณภาพภายในไปใช้ในการปฏิบัติงาน
6. ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
7. พัฒนาระบบนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน
8. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้บริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

9. ประสานความร่วมมือเพื่อให้องค์กร ชุมชน ภาคีเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
10. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงบริการด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
11. ให้ความร่วมมือกับชุมชนหน่วยงานเพื่อพัฒนาการให้บริการทางการศึกษาให้กับคนพิการ
12. ส่งเสริม พัฒนา การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
13. ให้บริการข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพกับหน่วยงานที่จัดการศึกษาและช่วยเหลือคนพิการ
14. เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา และการประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ
15. พัฒนาระบบเครือข่ายฐานข้อมูลของสถานศึกษาให้สามารถเชื่อมโยง และแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกับองค์กรอื่น ๆ ได้
16. พัฒนาข้อมูลสารสนเทศของแต่ละกลุ่มงานให้ชัดเจนและเป็นระบบ
17. ส่งเสริมให้บุคลากรนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน
- ตัวชี้วัดความสำเร็จ
1. ร้อยละ 90 ของสถานศึกษา มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบโดยมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
  2. ร้อยละ 90 ของข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบชัดเจน สามารถใช้ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้
- กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการพัฒนาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม**
- วัตถุประสงค์
1. เพื่อปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
- มาตรการ
1. ปรับปรุงห้องน้ำเพื่อให้เหมาะสมกับความพิการของผู้เรียน
  2. ปรับปรุงทางลาดและทางเดินเชื่อมอาคาร
  3. ปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมโดยเน้นความสะอาด สะดวกและปลอดภัยด้วย
- กิจกรรม 5 ส

4. ปรับปรุงพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีสภาพพร้อมใช้งาน

5. จัดระบบรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่

6. จัดให้มีมุมความรู้ มุมกิจกรรมภายในห้องเรียน

7. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ให้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน  
ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 90 ของอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย เหมาะสมต่อการให้บริการกับนักเรียนพิการ

2. ร้อยละ 90 ของแหล่งเรียนรู้มีความเหมาะสม ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งาน  
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูและบุคลากรนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

มาตรการ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรดึงศักยภาพ ของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ประสิทธิผล

3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

4. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีการสื่อสารที่ดี มีความสามัคคี และรู้จักให้อภัย

5. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและเห็นแก่ประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 90 ของครูและบุคลากร มีการพัฒนาศักยภาพและมีประสิทธิภาพตรงตามสายงาน ส่งผลให้การทำงานสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. ร้อยละ 90 ของครูและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

3. ร้อยละ 90 ของครูและบุคลากรมีการพัฒนาด้านอารมณ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำงานเป็นทีม ส่งผลให้งานสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

#### กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

##### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน
2. เพื่อให้ผู้เรียนได้รับบริการเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่เหมาะสมตามศักยภาพ

##### มาตรการ

1. พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. พัฒนาแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัวตามหลักสูตรช่วยเหลือระยะแรกเริ่มให้มีความเหมาะสมต่อความจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล
3. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล โดยใช้แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัวตามหลักสูตรช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม
4. ส่งเสริม สนับสนุนสร้าง ความรู้ ความเข้าใจและประสานความร่วมมือให้ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องนำความรู้ไปใช้ในการบำบัดฟื้นฟูและจัดการศึกษาให้กับคนพิการ
5. จัดให้มีและส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมต่อความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล
6. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เกิดความภูมิใจในความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความภูมิใจในท้องถิ่นตามที่สถานศึกษา กำหนด
7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้พิการเข้าถึงบริการทางการศึกษาด้วยความสะดวก รวดเร็ว ทัวถึง ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีบริการช่วงเชื่อมต่อและส่งต่อ เข้าสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
9. สนับสนุนการให้บริการเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามความต้องการเฉพาะบุคคล
10. ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ผู้ปกครอง ผู้ดูแลคนพิการ ชุมชน ในการผลิตสื่อจาก วัสดุในท้องถิ่น และใช้สื่อเทคโนโลยี บริการอื่นใดทางการศึกษาเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ อย่างเหมาะสม

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 90 ของผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสถานศึกษา
2. ร้อยละ 100 ของร้อยละของผู้เรียนที่ใช้แหล่งเรียนรู้
3. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด
4. ร้อยละ 90 ของผู้พิการที่ได้รับบริการทางศึกษาตามแผนการสอนเฉพาะบุคคลและแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัวตามหลักสูตรช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม
5. ร้อยละ 7 ของผู้เรียนที่มีความพร้อมในช่วงเชื่อมต่อและส่งต่อ
6. ร้อยละ 100 ของผู้เรียนที่ได้รับบริการเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่ออื่นใดทางการศึกษา
7. ร้อยละ 90 ของผู้ปกครอง ผู้ดูแลคนพิการ ชุมชน ที่สามารถพัฒนาสื่อจากวัสดุในท้องถิ่นสื่อเทคโนโลยี และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคนพิการได้

### แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ

#### ความหมายของการศึกษาพิเศษ

คำว่า “การศึกษาพิเศษ” นั้นมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 (2535, หน้า 15) ไว้ว่าการศึกษาพิเศษ คือ การศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางกาย สติปัญญา จิตใจ และอารมณ์ ได้เรียนรู้ อย่างเหมาะสมกับสภาพร่างกาย จิตใจ และความสามารถ และเป็นการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษหรือมีปัญญาเลิศได้พัฒนาความถนัดและอัจฉริยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545, หน้า 7) กล่าวถึงการจัดการศึกษาพิเศษว่าเป็นการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่อง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส

การศึกษาพิเศษ หมายถึง การให้การศึกษแก่ผู้เรียนเป็นพิเศษ ทั้งโดยวิธีการสอน การจัดดำเนินการวิธีการสอน และการให้บริการ ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ด้อยโอกาส และขาดความเสมอภาคในการได้รับสิทธิตามที่รัฐจัดการศึกษาภาคบังคับให้แก่เด็กในวัยเรียนโดยทั่วไป ซึ่งสาเหตุแห่งความด้อยโอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปัญญาเลิศ ซึ่งเป็นเด็กที่มีระดับสติปัญญาสูงกว่าเด็กปกติ (ศรียา นิยมธรรม, 2533, หน้า 3)

การศึกษาพิเศษ หมายถึง การศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับเด็กที่บกพร่องทางสติปัญญา เด็กที่บกพร่องทางสายตา เด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่บกพร่องทางร่างกาย และสุขภาพ เด็กที่มีความบกพร่องทางอารมณ์ และพฤติกรรม เด็กที่บกพร่องทางการเรียน เด็กพิการซ้ำซ้อน รวมถึงการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปัญญาเลิศและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งเด็กเหล่านี้ไม่อาจได้รับประโยชน์เต็มที่จากการศึกษาที่จัดให้ปกติ ดังนั้นการศึกษาพิเศษจึงแตกต่างไปจากการศึกษาสำหรับเด็กปกติในด้านเกี่ยวกับวิธีการสอน กระบวนการเนื้อหาวิชา หลักสูตร เครื่องมือ และอุปกรณ์การสอนที่จำเป็น การศึกษาพิเศษควรจัดให้สนองความต้องการ และ ความสามารถของแต่ละบุคคล (ผดุง อารยะวิญญู, 2542, หน้า 13-14)

การศึกษาพิเศษ หมายถึง การรักษา และป้องกัน การรักษา มีลักษณะเป็นการบำบัดรักษา ความบกพร่อง ความไร้ความสามารถในการเรียนรู้ออกไปจัดหาวิธีการเรียนแบบอื่นมาทดแทน หรือชดเชย การป้องกัน โดยการจัดการบริการเพื่อสนองความต้องการพิเศษของเด็กตั้งแต่ก่อนวัยเรียน ใช้ความพยายามในการจัดการศึกษาเพื่อป้องกัน การไร้ความสามารถไม่ให้ขยายมากขึ้นรุนแรงมากขึ้น (พิมพ์พรพรรณ วรชุตินทร, 2545, หน้า 11)

นงนุช เพชรบุญวัฒน์ (2548, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการศึกษาพิเศษไว้ว่า การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มีกลุ่มเป้าหมายเพื่อสนองความต้องการที่แตกต่างของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ อันหมายถึงเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ เด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรมและอารมณ์ เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายและสุขภาพ เด็กที่มีความบกพร่องทางภาษาหรือการพูด เด็กออทิสติก เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น และเด็กปัญญาเลิศหรือมีความสามารถพิเศษ การจัดการศึกษารูปแบบปกติทั่วไปไม่อาจสนองตอบนักเรียนเหล่านี้ได้

เกตุร วงศ์ก่อม (2548, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการศึกษาพิเศษไว้ว่า การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ไม่ว่าจะความต้องการนั้นจะเกิดขึ้นเนื่องจากความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ รวมทั้งเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบปกติ ไม่สามารถ ช่วยเหลือเด็กเรียนรู้และพัฒนา ได้เต็มศักยภาพ จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาในลักษณะพิเศษ เพื่อให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นพิเศษที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

ศิริวิมล ใจงาม (2549, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการศึกษาพิเศษไว้ว่า การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการพิเศษทางการศึกษาของเด็กที่มีความแตกต่างกันทางร่างกาย สติปัญญา และโอกาส โดยการจัดวิธีสอน ขบวนการ เนื้อหาวิชา (หลักสูตร) เครื่องมือ และอุปกรณ์การสอนที่จำเป็นที่สนองความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

พัทธนันท์ วงษ์วิษุฒม์ (2550, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการศึกษาพิเศษไว้ว่า การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทุกประเภท รวมถึงเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งการจัดการศึกษาแบบปกติไม่สามารถพัฒนาให้เด็กพิเศษเกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพได้ จึงต้องมีการจัดการศึกษาให้มีลักษณะพิเศษ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

จากความหมายของการศึกษาพิเศษที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาพิเศษ หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษาทุกประเภท อันได้แก่ เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายและสุขภาพ เด็กที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา เด็กที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมและอารมณ์ เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ เด็กออทิสติก และเด็กพิการซ้อน รวมถึงเด็กที่มีความสามารถพิเศษ หรือเด็กอัจฉริยะ ซึ่งการจัดการศึกษาแบบปกติไม่สามารถพัฒนาให้เด็กพิเศษเกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพได้ จึงต้องมีการจัดการศึกษาพิเศษ โดยการจัดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการสอน จุดประสงค์การเรียนรู้ เทคนิคการสอน เทคโนโลยี สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อม การวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

#### **ความเป็นมาของการศึกษาพิเศษ**

ในอดีตเด็กพิการมักถูกละเลย หรือถูกฆ่าทิ้ง เช่น ในสมัยของสปรตาดจะคัดเลือกเอาเฉพาะเด็กสุขภาพดีเท่านั้น มีผู้เริ่มสนใจเด็กพิเศษเมื่อประมาณ 3500 ปีมานี้เอง เรื่องจากเมื่อผู้ปกครองอียิปต์ได้สั่งให้จัดการดูแลรักษาเด็กที่มีสติปัญญาต่ำกว่าปกติ ส่วนพวกกรีกโบราณนั้น ไม่ได้ให้ความสนใจแก่เด็กเหล่านี้มากนัก ประชาชนสมัยนั้นเรียกเด็กเหล่านี้ว่า “อีเดียด” หมายถึง คนโง่เขลา เป็นคำเรียกเชิงดูถูกเหยียดหยาม เด็กเหล่านี้ไม่ได้รับการดูแลเลยจะถูกนำไปปล่อยให้ตายบนเชิงเขา ในสมัยโรมัน เด็กพิการถูกนำมาเป็นตัวตลกให้ความบันเทิงแก่ผู้มีอำนาจทั้งหลาย

ในสมัยกลาง เด็กเหล่านี้ก็ยังคงได้รับความสนใจน้อยมาก พวกที่ร่างกายพิการและยากจนเมื่อโตขึ้นจะถูกปล่อยให้เป็นคนขอทานอยู่ตามถนนหนทาง เด็กเหล่านี้มักเสียชีวิตก่อนจะถึงสิบขวบ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากแนวคิดของความเชื่อที่ว่าคนที่มีลักษณะผิดปกติในรูปแบบต่าง ๆ นั้น เป็นผลจากการกระทำของวิญญาณบาป ชั่วร้าย ผู้คนจึงไม่ปรารถนาจะเข้าใกล้เพราะเกรงว่าจะเป็นตัวนำโชคร้ายมาให้คนพิการจึงถูกกีดกันและขังขึ้นสิทธิต่าง ๆ

ยุคใหม่ เริ่มมีการจัดตั้ง โรงเรียนสำหรับคนหูหนวกขึ้นในฝรั่งเศส ในราวกลางศตวรรษที่ 16 และตั้ง โรงเรียนสอนคนตาบอดขึ้นเป็นครั้งแรกใน ค.ศ. 1785 ที่ประเทศนี้เช่นกันการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษประเภทอื่น ๆ ก็เริ่มขึ้นในเวลาต่อมา และกระจายไปตามประเทศต่าง ๆ และพัฒนาเรื่อย ๆ มาตามลำดับจนถึงปัจจุบัน



อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาพิเศษนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติที่บุคคลในสังคมมีต่อเด็กพิเศษ ซึ่งอาจสรุปได้เป็น 3 ช่วง คือ เริ่มแรกในช่วงก่อนคริสตศักราช คนพิการถูกกีดกันและเลยทอดทิ้งหรือไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลือ ต่อมาในช่วงที่สองยุคที่ศาสนาคริสต์กำลังมีอิทธิพลคนพิการก็ได้รับการปกป้อง และให้ความสงสาร ช่วงที่สาม คือ เมื่อไม่นานมานี้ก็มีความเคลื่อนไหวในแนวใหม่ คือเป็นลักษณะของการยอมรับคนพิการ โดยยอมรับว่าคนพิการก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทัศนคติ และแนวคิดเหล่านี้มีอิทธิพลต่อลักษณะการจัดการศึกษาพิเศษด้วย

### การศึกษาพิเศษในประเทศไทย

ในอดีตเด็กพิเศษในประเทศไทยก็อยู่ในสภาพเดียวกับคนพิการในประเทศอื่น ๆ ที่ถูกจำกัดสิทธิทางการศึกษา จนกระทั่งต่อมามีนักการศึกษาพิเศษได้พยายามจัดการศึกษาพิเศษให้แก่เด็กพิเศษในระยะแรกจัดให้กับเด็กพิเศษ 4 ประเภท คือ เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น เด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และเด็กที่พิการทางร่างกายตามลำดับ

#### การจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่บกพร่องทางการเห็น

เริ่มเมื่อปี พ.ศ. 2481 โดยสตรีชาวอเมริกัน ชื่อนางสาวเยเนวีฟ คอลฟิลด์ ได้รับเด็กตาบอดมาสอนอักษรเบรลล์ให้เป็นครั้งแรกที่ตำบลศาลาแดง จังหวัดพระนคร ในระยะแรกมีนักเรียนตาบอดเพียงคนเดียวต่อมาจึงได้เพิ่มขึ้นตามลำดับ และต่อมาในปี พ.ศ. 2482 ได้มีผู้ใจบุญให้การสนับสนุนร่วมมือให้การศึกษาสำหรับเด็กตาบอดโดยก่อตั้งเป็นมูลนิธิขึ้น ชื่อว่า “มูลนิธิช่วยและให้การศึกษาแก่คนตาบอดในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาแก่คนตาบอดโดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติศาสนาใด ๆ โดยมีหลวงเลขาวิจารณ์เป็นประธานมูลนิธิคนแรก

ในปี พ.ศ. 2484 มีนักเรียนตาบอดเพิ่มขึ้นเป็น 14 คน

ในปี พ.ศ. 2486 รัฐบาลให้เงินอุดหนุนแก่มูลนิธิ เป็นเงิน 20,000 บาทต่อปี

พ.ศ. 2489 มีนักเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 40 คน รัฐบาลเพิ่มเงินอุดหนุนเป็นปีละ 40,000 บาท แต่รายได้ส่วนใหญ่ได้จากเงินที่มีผู้บริจาคและเงินจากการจัดงานเมตตาดำเนินต่าง ๆ

พ.ศ. 2492 รัฐบาลได้รับอนุมัติให้เช่าที่ดินของทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เนื้อที่ 8 ไร่เศษ ตรงสี่แยกตึกชัยสมรภูมิ ถนนราชวิถี (บริเวณที่ตั้ง โรงเรียนสอนคนตาบอดกรุงเทพในปัจจุบัน) มีจำนวนนักเรียนตาบอดเพิ่มขึ้นเป็น 58 คน

พ.ศ. 2494 มูลนิธิได้รับพระราชทานพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระบรมราชินีนาถ โปรดเกล้ารับมูลนิธิไว้ในพระบรมราชินูปถัมภ์ โดยเสด็จพระราชกุศลบริจาคเงินสมทบมูลนิธิ และได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและประชาชน เป็นจำนวนมากจนสามารถสร้างอาคารเพิ่มเติมขึ้นอีก สามารถรับจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นได้เป็น 83 คน

พ.ศ. 2502 ได้มีบุคคลคณะหนึ่งร่วมมือกันก่อตั้งมูลนิธิช่วยคนตาบอดภาคเหนือขึ้น

พ.ศ. 2503 ได้จดทะเบียนเป็นโรงเรียนราษฎร์ ประเภทสงเคราะห์คนพิการ โดยมีข้าราชการจากกรมสามัญศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ และ ทางกรมได้ส่งครูไปช่วยสอน โรงเรียนสอนคนตาบอดภาคเหนือจังหวัดเชียงใหม่ เปิดรับนักเรียนเป็นปีแรก โดยรับนักเรียนตาบอดในภาคเหนือ ซึ่งมีภูมิลำเนาตั้งแต่จังหวัดพิจิตรโลกขึ้นไป ดำเนินการสอนแบบเดียวกับโรงเรียนตาบอดกรุงเทพ

พ.ศ. 2506 มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์ได้ขยายการช่วยเหลือคนตาบอดให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพคนตาบอดขึ้นที่อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อฝึกอาชีพแก่คนตาบอดให้มีความรู้ความชำนาญที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ตามสมควร

และในปีเดียวกันกรมสามัญศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากมูลนิธิอเมริกันเพื่อคนตาบอดโพ้นทะเล ได้จัดตั้งโครงการให้เด็กตาบอดเรียนร่วมชั้นกับเด็กปกติในโรงเรียนพญาไท จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ใน พ.ศ. 2509 กรมสามัญศึกษาได้ขยายโครงการทดลองให้เด็กตาบอดเรียนร่วมชั้นกับเด็กปกติออกไปสู่ส่วนภูมิภาค โดยได้รับความช่วยเหลือจากมูลนิธิอเมริกัน เพื่อคนตาบอดโพ้นทะเล จัดอบรมครูจังหวัดต่าง ๆ จังหวัดละ 1 คน คือ กรุงเทพ นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา ปราจีนบุรี มหาสารคาม นครราชสีมา ลำปาง อุบลราชธานี บุรีรัมย์ ในแต่ละจังหวัด จะมีแต่เด็กตาบอดเรียนร่วมชั้นกับเด็กปกติ

ในปัจจุบันมีเด็กตาบอดเรียนร่วมกับเด็กปกติอยู่ในโรงเรียนต่าง ๆ หลายแห่งตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ไปจนถึงระดับอุดมศึกษา และมีคนตาบอดที่สำเร็จการศึกษาถึงระดับปริญญาแล้วหลายคน

#### **การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่บกพร่องทางการได้ยิน**

การศึกษาสำหรับเด็กที่บกพร่องทางการได้ยินได้ก่อกำเนิดเป็นที่สองรองจากการศึกษาของคนตาบอดในประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาได้ตั้งหน่วยทดลองสอนคนหูหนวกขึ้นเป็นครั้งแรกในวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2494 ซึ่งตรงกับวันฉลองครบรอบปีแห่งการประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติหน่วยทดลองนี้ได้จัดขึ้นที่โรงเรียนเทศบาล 17 (โรงเรียนวัดโสมนัสวิหารในปัจจุบัน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีนักเรียนครั้งแรก 5 คน ม.ร.ว. เสริมศรีเกษมศรี ซึ่งเป็นคนไทยคนแรก ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโททางด้านการศึกษาสำหรับคนหูหนวก จากวิทยาลัยกาลอดเขตประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มาทำการสอนด้วยตัวเอง และได้เป็นครูใหญ่คนแรก of โรงเรียนสอนคนหูหนวก

## ปรัชญาและแนวคิดทางการศึกษาพิเศษ

การจัดการศึกษาในประเทศไทยนับได้ว่ามี 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ การศึกษาปกติ และ การศึกษาพิเศษ ซึ่งการศึกษาพิเศษเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อชั้น วรรณะ เชื้อชาติ ศาสนา และความแตกต่างไม่ว่าจะด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งอีกนัยหนึ่ง การจัดการศึกษาพิเศษเป็นตัวชี้วัดถึงสิทธิความเท่าเทียมกันทางการศึกษาของคนในชาติ

จันทร์เพ็ญ กาญจนรัตน์ (2542, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึงปรัชญาการศึกษาพิเศษในอดีตและปัจจุบันไว้ดังนี้

การศึกษาพิเศษในอดีตการกระทำใด ๆ ของสังคม ย่อมจะมีปรัชญา แนวคิดหรือหลักการ และเหตุผลพื้นฐานเบื้องหลังการปฏิบัติ เช่น สมัยสปาตา (Spata) หรือยุคก่อนคริสตศาสนา ทารกที่เกิดมามีลักษณะพิการจะถูกกำจัดหรือฆ่าทิ้ง คงจะมีหลักการที่ว่า คนแข็งแรงเท่านั้นที่จะเป็นประโยชน์ ยุคก่อน ค.ศ. 1700-1800 จะไม่มีการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการ ต่อมายุคที่คนได้รับอิทธิพลจากความคิดหรือปรัชญาของจอห์นลอค (John Locke) ที่ว่า เด็กทุกคนเกิดมาบริสุทธิ์เหมือนกันหมด สิ่งที่ทำให้คนแตกต่างกันไปคือ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ได้รับ ภายหลังอิทาร์ด (Itard) จึงได้พยายามที่จะสอนเด็กชายที่มีระดับสติปัญญาต่ำมาก ให้มีระดับสติปัญญาสูงขึ้นเท่าคนปกติ นายแพทย์พินเนล (Pinel) ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่เชื่อถึงความคิดของจอห์นลอค เขาพยายามเสนอให้มีการ ปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์อย่างมีศีลธรรมมากขึ้น พยายามปลดโซ่ตรวนที่จองจำผู้ป่วยโรคจิต และเลี้ยงดูอย่างดี

อิทธิพลจากความคิดของจอห์นลอค รูสโซ (Jacques Rousseau) และเปสตาลอซซี (Pestalozzi) นี้ นับว่าเป็นปรัชญาที่ก่อให้เกิดความสว่างทำให้สังคมคำนึงถึงความดีงามตามธรรมชาติของมนุษย์และความเสมอภาคมากยิ่งขึ้น โดยมีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม มีการจัดตั้งสถาบันให้มีการอบรมเลี้ยงดูคนระดับสติปัญญาต่ำปรับปรุง โรงพยาบาลคนไข้โรคจิต ใช้วิธีการปฏิบัติที่ดีต่อคนไข้ ต่อมาปรัชญาสังคมของดาร์วิน (Darwin) แพร่หลายมากยิ่งขึ้นที่ว่าคนแข็งแรงเท่านั้นที่จะเป็นผู้ชนะสามารถอยู่ได้หรือสืบทอดเผ่าพันธุ์ต่อไปได้ คนโรคจิตหรือคนพวกที่มีระดับสติปัญญาต่ำนับเป็นพวกอ่อนแอ ไม่เหมาะสมย่อมจะอยู่ไม่ได้และหมดสิ้นไป ประกอบกับทฤษฎีของเมนเดล (Mendel) เกี่ยวกับพันธุกรรม เมื่อ ค.ศ. 1900 ทำให้เกิดความเชื่อว่าการบกพร่องทางจิตหรือสติปัญญาก็เป็นพันธุกรรม รักษาไม่ได้ แก้ไขไม่ได้ วิธีการปฏิบัติต่อคนเหล่านี้คือต้องให้อยู่ในสถาบันแบบแยกตลอดไป ช่วยได้แต่เพียงเลี้ยงไปตลอดชีวิต ป้องกันไม่ให้สืบพันธุ์ โดยการทำให้หมั้นเสีย ทั้งยุโรปและอเมริกามีการเคลื่อนไหวจัดตั้ง โรงเรียนพิเศษแบบประจำสำหรับ เด็กตาบอด เด็กหูหนวก เด็กปัญญาต่ำ เด็กเป็น โรคลมชัก ตลอดจนเด็กกำพร้าโดยทั่วไป โดยให้การเลี้ยงดู ตลอดชีวิต

หลัง ค.ศ. 1900 เริ่มมีการเคลื่อนไหวจัดการศึกษาพิเศษในโรงเรียนรัฐบาลแบบไปกลับของอเมริกา แต่เป็นการเคลื่อนไหวอย่างช้า ๆ และมีการขยายการจัดการศึกษาพิเศษในหลายรูปแบบ ปัจจุบันมีเด็กที่มีความต้องการพิเศษเกือบทุกประเภท ทุกระดับเรียนอยู่ในโรงเรียนไป-กลับ ทั่วไป การศึกษาภาคบังคับและให้เปล่าแก่เด็กทุกคนที่สามารถเรียนได้ ก็มีในอเมริการ้อยกว่าปีแล้ว ปัจจุบันประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ เช่น ญี่ปุ่น อเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย ต่างมีนโยบายและหลักการที่จะรับผิดชอบในหน้าที่และบทบาทของรัฐที่จะจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกคน รวมทั้งเด็กที่มีความต้องการพิเศษมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้โดยถือหลักการเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นแนวในการจัด ซึ่งจะเห็นได้ว่าความเชื่อหรือปรัชญาของคนยุคก่อนเกี่ยวกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และการศึกษาพิเศษเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้นการจัดการศึกษาพิเศษในต่างประเทศไม่ว่าประเทศใดย่อมตั้งอยู่บนรากฐานของความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการศึกษาว่า

1. ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการทางการศึกษา มีสิทธิเท่าเทียม ในการที่จะได้รับการศึกษาไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นคนพิการหรือปกติก็ตาม
2. ในสังคมมนุษย์เราไม่สามารถแยกคนพิการออกจากสังคมได้ เพราะคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในเมื่อเราต้องการให้เด็กพิเศษดำรงชีพอยู่ในสังคมร่วมกับคนปกติอย่างสงบสุข การเรียนการสอนเด็กเหล่านี้ก็ไม่ควรแยกออกไปต่างหาก จึงควรให้เด็กพิเศษได้เรียนร่วมกับเด็กปกติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. ในการจัด โปรแกรมการสอนเด็กพิเศษ ควรมุ่งเน้นที่ความสามารถ ความสำเร็จ ความดีเด่นของเด็กพิเศษมากกว่าที่จะเพ่งเล็งไปที่ความพิการของเด็ก
4. เด็กพิเศษควรได้รับการศึกษาโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ความบกพร่องนั้นเลวร้ายไปกว่าเดิม และหาทางฟื้นฟู บำบัด และให้ความช่วยเหลือโดยเร็ว
5. การศึกษาพิเศษควรจัดให้สนองความต้องการของเด็กพิเศษแต่ละคน เนื่องจากความพิการมีมากน้อยไม่เหมือนกัน จึงเป็นการศึกษาลักษณะเฉพาะบุคคล (Individualization) เว้นแต่จะจัดกลุ่มความพิการที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน จำนวนนักเรียนในชั้นควรน้อย และมีครูดูแลทั่วถึง
6. การศึกษาพิเศษควรมุ่งให้เด็กเป็นตัวของตัวเอง ขอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการควบคุมตนเอง มุ่งให้ช่วยตนเองเพื่อไม่ให้เป็นการระแ่ครอบคร้ว สังคม
7. การจัดการศึกษาพิเศษ ควรมุ่งการฝึกอาชีพด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เด็กพิเศษสามารถออกไปประกอบสัมมาอาชีพ และหาเลี้ยงตนได้

ผดุง อารยะวิญญู (2542, หน้า 17) ได้กล่าวถึงปรัชญาของการศึกษาพิเศษไว้ดังนี้

1. เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม

2. เด็กแต่ละคนมีพื้นฐานแตกต่างกัน แต่ละคนจะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวเข้าหากันให้ทันโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป
3. เด็กแต่ละคนย่อมมีความสามารถอยู่ในตัวมากบ้างน้อยบ้าง การศึกษาจะช่วยให้ความสามารถของเด็กปรากฏเด่นชัดขึ้น
4. ในสังคมมนุษย์นั้นย่อมมีทั้งคนปกติและคนพิการ ในเมื่อไม่สามารถแยกคนพิการออกจากสังคมของคนปกติได้ เราจึงไม่ควรแยกให้การศึกษาแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ดังนั้นควรให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ได้มีโอกาสเรียนร่วมกับเด็กปกติเท่าที่สามารถจะทำได้
5. เนื่องจากเด็กเหล่านี้มีความต้องการและความสามารถทางการศึกษาที่แตกต่างไปจากเด็กปกติ แม้ว่าความต้องการพื้นฐานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการให้การศึกษาควรมีรูปแบบและวิธีการที่แตกต่างไปจากรูปแบบ และวิธีการสำหรับเด็กปกติ ทั้งนี้เพื่อให้เด็กได้มีศักยภาพในการเรียนรู้ได้เต็มที่

ศรินทร์ วิริยะสิรินันท์ (2535, หน้า 31) ได้สรุปแนวคิดในการจัดการศึกษาพิเศษในปัจจุบันไว้ว่า แนวคิดในการนำเด็กเข้าสู่สถานะปกติให้มากที่สุด เป็นแนวคิดหลักของการศึกษาพิเศษปัจจุบัน เพื่อช่วยให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษประเภทต่าง ๆ สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันทั่วไปได้ดีขึ้น ซึ่งการนำเด็กเข้าสู่สถานะปกติมากที่สุด เป็นวิธีการที่เป็นปกติวิสัยของสังคม เพื่อคงทักษะและพฤติกรรมต่าง ๆ ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษไว้ให้มากที่สุด ดังนั้นจึงต้องนำเด็กที่มีความต้องการพิเศษเข้าสู่สถานะปกติที่สมบูรณ์โดยให้โอกาสในการรับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกับคนปกติ ได้รับการยอมรับโดยไม่มีข้อยกเว้นเป็นกรณีพิเศษใด ๆ ทั้งจากเพื่อน และบุคคลอื่น ๆ ในวัฒนธรรมเดียวกัน

สุรินทร์ ยอดคำแปง (2542, หน้า 13-14) ได้เสนอแนวความคิดในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ตามวิสัยทัศน์ทางการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ไว้ดังนี้

1. เด็กที่มีความต้องการพิเศษจะต้องได้รับการทางการศึกษาตามหลักสิทธิขั้นพื้นฐานทางการศึกษา
2. เป็นการศึกษาที่สอดคล้องและตอบสนองต่อสภาพความแตกต่างของเด็กที่มีความต้องการพิเศษแต่ละคน โดยมุ่งสร้างสติปัญญา พัฒนาให้มีจริยธรรม ปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดมั่นรักษาค่านิยมอันดีงามของสังคมไทย
3. เป็นการศึกษาที่มีทางเลือกตามระดับสติปัญญา ความถนัด และสภาพร่างกายของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของแต่ละคนให้สูงขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคม

4. การศึกษาจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อกระบวนการเรียนการสอน ทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยมีให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษเกิดความแปลกแยกในสังคม

5. ต้องมุ่งสร้างความเข้าใจ และการยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมชาติ สร้างทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการพิเศษแก่บุคคลในสังคม

6. การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ควรตั้งอยู่บนความเชื่อที่ชัดเจน แน่นอน มีเป้าหมายที่เชื่อในความสามารถของเด็กที่มีความต้องการพิเศษว่า สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่นเดียวกับคนทั่วไปในสังคม

7. เป็นการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการที่จะนำไปสู่การดำรงชีวิตที่พึ่งพาตนเองได้ โดยสร้างทักษะดังนี้ 7.1) สร้างทักษะทางวิชาการที่นำไปสู่การพึ่งตัวเองในชีวิตประจำวัน 7.2) สร้างทักษะทางวิชาการที่เอื้อเป็นการเฉพาะต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษเพื่อให้เกิดการเข้าถึง ซึ่งการเข้าถึงแบ่งเป็น 3 ประเภทคือ 7.2.1) การเข้าถึงทางด้านสภาพแวดล้อม และทางสถาปัตยกรรม 7.2.2) การเข้าถึงทางด้านข้อมูลข่าวสาร 7.2.3) การเข้าถึงทางด้านสังคม

8. เป็นการศึกษาที่มีลักษณะการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต และนำไปสู่การทำงานร่วมกัน แบบเครือข่ายในสังคม

ศรียา นิยมธรรม (2546, หน้า 6-7) ได้เสนอแนวความคิดและหลักการจัดการศึกษาพิเศษไว้ดังนี้

1. ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับบริการทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นคนพิการหรือคนปกติ เมื่อรัฐจัดการศึกษาให้แก่เด็กปกติแล้ว ก็ควรจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิเศษด้วย หากเด็กพิเศษไม่สามารถเรียนในโปรแกรมการศึกษาที่รัฐจัดให้เด็กปกติได้ ก็เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะจัดการศึกษาให้สนอง ต่อความต้องการของเด็กพิเศษ

2. เด็กพิเศษควรได้รับการศึกษาควบคู่ไปกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพทุกด้าน โดยเร็วที่สุดในทันทีที่ทราบว่าเด็กมีความต้องการพิเศษ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมเด็กให้พร้อมที่จะเรียนต่อไป และมีพัฒนาการทุกด้านถึงขีดสูงสุด

3. การจัดการศึกษาควรคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมกับคนปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนการสอนเด็กเหล่านี้จึงควรจัดให้มีการเรียนร่วมกับเด็กปกติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เว้นแต่เด็กพิเศษผู้นั้น มีสภาพความพิการ หรือความบกพร่องในขั้นรุนแรง จนไม่อาจเรียนร่วมได้ อย่างไรก็ตาม ควรจัดให้เด็กพิเศษได้สัมผัสกับสังคมปกติ

4. การจัดการศึกษาพิเศษต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาพความเสียเปรียบของเด็กพิเศษแต่ละประเภท โดยใช้แนวการศึกษาของเด็กปกติ

5. การศึกษาพิเศษ และการฟื้นฟูบำบัดทุกด้านควรจัดโปรแกรมให้เป็นรายบุคคลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบางอย่าง อาจจัดเป็นกลุ่มเล็กสำหรับเด็กที่มีความบกพร่อง หรือมีความต้องการคล้ายคลึงกัน และอยู่ในระดับความสามารถที่ใกล้เคียงกัน

6. การจัดโปรแกรมการสอนเด็กพิเศษ ควรเน้นที่ความสามารถของเด็ก และให้เด็กมีโอกาสได้ประสบความสำเร็จมากกว่าจะคำนึงถึงความพิการ หรือมีความบกพร่อง เพื่อให้เด็กมีความมั่นใจว่าแม้ตนจะมีความบกพร่องแต่ก็ยังสามารถบางอย่างเท่ากับหรือดีกว่าคนปกติ ซึ่งจะช่วยให้เด็ก สามารถปรับตัวได้ดีขึ้น

7. การศึกษาพิเศษ ควรมุ่งให้เด็กมีความเข้าใจ ยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่น มีสัจการแห่งตน และมุ่งให้ช่วยตนเองได้ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

8. การศึกษาพิเศษควรจัดทำอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่เกิดเรื่อยไป ขาดตอนไม่ได้ และควรเน้นถึงเรื่องอาชีพด้วย

พัทธนันท์ วงษ์วิษุฒม์ (2550, หน้า 4) ได้เสนอปรัชญาและแนวคิดทางการศึกษาพิเศษไว้ว่า ปรัชญาและแนวคิดทางการศึกษาพิเศษ ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเท่าเทียมกันแห่งโอกาสทางการศึกษา ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการระหว่างบุคคล และการมุ่งเน้นให้มนุษย์ทุกคนได้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษาพิเศษมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด จากปรัชญาและแนวคิดทางการศึกษาพิเศษข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาพิเศษควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิและความเท่าเทียมกันทางการศึกษาของเด็กทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็กปกติหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการตอบสนองตามความสามารถ ความต้องการจำเป็น ความถนัด และความสนใจที่แตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อมุ่งเน้นให้มนุษย์ทุกคนได้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติและมีความสุข อันจะส่งผลที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย ทั้งการศึกษาปกติและการศึกษาพิเศษ

จากปรัชญาและแนวคิดทางการศึกษาพิเศษจะเห็นได้ว่า การศึกษาพิเศษมีอยู่ 2 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ การศึกษาปกติ และการศึกษาพิเศษซึ่งการจัดการศึกษาพิเศษเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับบริการทางการศึกษา ในสังคมมนุษย์เราไม่สามารถแยกคนพิการออกจากสังคมได้ เพราะคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่ว่าจะเป็นเด็กปกติ หรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการตอบสนองตามความสามารถ ความต้องการจำเป็น ความถนัดและความสนใจที่แตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อมุ่งเน้นให้มนุษย์ทุกคนได้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติและมีความสุข

### บทบาทของการศึกษาพิเศษ

เกยูร วงศ์ก้อม (2548, หน้า11) ได้กล่าวถึงบทบาทของการศึกษาพิเศษไว้ว่า การศึกษาพิเศษได้เข้ามามีบทบาทต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษในหลายลักษณะและหลายด้านดังนี้

1. พัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม
2. ให้เด็กมีโอกาสได้รับการศึกษาและเลือกรับการศึกษาดังแต่การช่วยเหลือระยะแรกเริ่มจนถึงระดับอุดมศึกษา
3. ให้เด็กมีความตระหนักในสิทธิของตนเอง ทั้งตามรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติต่าง ๆ
4. ให้เด็กได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
5. ให้เด็กได้รับข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีเช่นเดียวกับคนทั่วไป
6. ส่งเสริมให้เด็กที่มีความสามารถพิเศษไปแข่งขันความสามารถในระดับโลก
7. ให้ครอบครัวและสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
8. ส่งเสริมให้องค์กรภาครัฐและเอกชน ดำเนินการท่วิจัยเพื่อค้นหาค้นหาองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
9. ให้มีการจัดทำหรือปรับหลักสูตรรวมถึงการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับสภาพความพิการ
10. ให้สังคมมองเห็นความสำคัญของเด็กที่มีความต้องการพิเศษในการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม และ มองเห็นศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

จากบทบาทของการศึกษาพิเศษข้างต้น จะเห็นได้ว่า การศึกษาพิเศษนับได้ว่ามีบทบาทที่สำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ครู บุคลากรทุกฝ่าย รวมถึงองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ

### ความสำคัญของการศึกษาพิเศษ

การศึกษาพิเศษมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งต่อเด็ก ต่อครอบครัว ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา และต่อสังคม ดังนี้ (เกยูร วงศ์ก้อม, 2548)

1. ความสำคัญต่อตัวเด็ก ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เด็กปกติและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
  - 1.1 เด็กปกติ ได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาตนเองในด้านการยอมรับความ



แตกต่าง การเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และยังอาจรวมไปถึงความมีน้ำใจในการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์

1.2 เด็กที่มีความต้องการพิเศษ ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ตามความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเห็นคุณค่าแห่งตน

2. ความสำคัญต่อครอบครัว ส่งผลให้ครอบครัวของเด็กปกติและครอบครัวของเด็กที่มีความต้องการ พิเศษได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อาทิ ครอบครัวของเด็กปกติ ได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และการยอมรับความแตกต่าง การเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และยังอาจรวมไปถึงความมีน้ำใจในการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ส่วนครอบครัวของเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้รับโอกาสในแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการพัฒนาเด็กให้กับบุคคลต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

3. ความสำคัญต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ครูได้มีโอกาสนในการพัฒนาตนเองในด้านการสอน และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ

4. ความสำคัญต่อสังคม ทำให้สังคมได้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของคนในสังคม เพื่อให้เป็นสังคมแห่งความเสมอภาคและเท่าเทียม

จากความสำคัญของการศึกษาพิเศษข้างต้นจะเห็นได้ว่า การศึกษาพิเศษมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคคล สังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านระบบการศึกษา และด้านคุณธรรม จริยธรรม นับได้ว่ามีความสำคัญต่อทุกคน ถ้าทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม ก็จะส่งเสริมให้สังคมและประเทศชาติก้าวหน้าอยู่

#### **ขอบข่ายของการศึกษาพิเศษ**

เกยูร วงศ์ก้อม (2548, หน้า 8-10) จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และกระทรวงศึกษาธิการ โดยคณะกรรมการปฏิรูปการจัการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษได้กำหนดขอบข่ายงานการศึกษาพิเศษครอบคลุมเด็ก 3 กลุ่ม คือ

1. เด็กพิการ หมายถึง เด็กที่มีความบกพร่องด้านต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ประเภท ดังนี้  
1.1) เด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น 1.2) เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 1.3) เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 1.4) เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ 1.5) เด็กที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา 1.6) เด็กที่มีความบกพร่องทางด้านพฤติกรรมหรืออารมณ์ 1.7) เด็กที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ 1.8) เด็กออทิสติก 1.9) เด็กพิการซ้อน

2. เด็กด้อยโอกาส เด็กด้อยโอกาส หมายถึง เด็กที่ขาดโอกาสในการรับการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้ 2.1) เด็กเร่ร่อน 2.2) เด็กชนกลุ่มน้อย 2.3) เด็กที่ถูกทอดทิ้ง/ กำพร้า

2.4) เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ 2.5) เด็กยากจน (มากเป็นพิเศษ) 2.6) เด็กที่ถูกบังคับให้ขายแรงงานเด็ก 2.7) เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศหรือโสเภณีเด็ก 2.8) เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด 2.9) เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ 2.10) เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3. เด็กที่มีความสามารถพิเศษ หมายถึง เด็กที่แสดงออกถึงความสามารถอันโดดเด่น ด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน เช่น ด้านสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ การใช้ภาษา การเป็นผู้นำ การสร้างงานทาง ทัศนศิลป์และศิลปะการแสดง ความสามารถด้านดนตรี ความสามารถทางกีฬา และความสามารถทางวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่งหรือหลายสาขาอย่างเป็นที่ประจักษ์เมื่อเปรียบเทียบกับเด็กคนอื่นที่มีระดับอายุเท่ากัน สภาพแวดล้อมหรือประสบการณ์เดียวกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น ความสามารถพิเศษใน 5 ด้าน ดังนี้ 3.1) ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 3.2) ด้านภาษา 3.3) ด้านกีฬาหรือสุขภาพ 3.4) ด้านดนตรี 3.5) ด้านทัศนศิลป์และศิลปะการแสดง

จากขอบข่ายของการศึกษาพิเศษข้างต้นจะเห็นได้ว่า การศึกษาพิเศษมีหน้าที่ดูแล รับผิดชอบเด็กทั้ง 3 กลุ่ม คือ เด็กที่มีความบกพร่องหรือเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษหรือเด็กปัญญาเลิศ ซึ่งเด็กทั้ง 3 กลุ่มนี้จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ บริการ และสนับสนุนทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความสามารถความต้องการจำเป็น ความถนัด และความสนใจที่แตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อมุ่งเน้นเด็กทุกคนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ ตามความต้องการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

### ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

ประวัติศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดตราด ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้เสนอมาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการต่อคณะรัฐมนตรี (หนังสือ กระทรวงศึกษา ที่ ศธ 0205/4993 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2542) และคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษา เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2542 และได้ลงมติเห็นชอบในหลักการ มาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ และให้ดำเนินการตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้อนุมัติให้กรมสามัญศึกษา เตรียมการจัดตั้งศูนย์การศึกษาเพื่อคนพิการ โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2543 เป็นต้นไป ทั้งนี้ เพื่อให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษ (เขตการศึกษา) ครบทั้ง 13 แห่งตามแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ของกระทรวงศึกษาธิการสำหรับการจัดอัตรากำลังเข้าปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งชาติ ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด กระทรวงศึกษาธิการจะเกลี่ยอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่ขอตั้ง อัตรานใหม่

นอกจากนี้ ตามมาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอต่อ คณะรัฐมนตรีดังกล่าว ยังได้ขอความเห็นชอบกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานของการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการไว้ด้วย (เป็นโครงสร้างเฉพาะกิจ) โดยกำหนดให้ สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่ สารสำคัญประการหนึ่ง ในโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ คือให้มีศูนย์ การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ทำหน้าที่เป็นศูนย์เตรียมการ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จัดทำและ จัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ให้บริการ การศึกษาบำบัดฟื้นฟู และดำเนินการระบบส่งต่อ โรงเรียนและชุมชน โดยมีเงื่อนไขในขั้นนี้คือ ให้โรงเรียนศึกษาพิเศษของกรมสามัญศึกษาใน 35 จังหวัด ทำหน้าที่เป็นศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัด และจะเลือกโรงเรียนอื่นที่เหมาะสมเป็นศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในอีก 40 จังหวัด กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ให้เป็นสถานศึกษาสังกัด กองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา (ในขณะนั้น) ครอบคลุมจังหวัด เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตราด จึงได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2543 โดยมีสำนักงานชั่วคราวตั้งอยู่ที่ภายในโรงเรียนตราขระการคุณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2544 ได้ย้ายสำนักงานชั่วคราวจากเดิมภายในโรงเรียนตราขระการคุณ เนื่องจากที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการมานิต ต้นสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนตราขระการคุณ เสริฐวิทย์วิทยาคม ให้ใช้สถานที่โรงเรียนตราขระการคุณเป็น สำนักงานชั่วคราวเพื่อดำเนินงานของศูนย์ และเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2548 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตราดได้ขอใช้พื้นที่และอาคารเรียนของโรงเรียนบ้านเนินโพธิ์ (เดิม) จากสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษตราด ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ยุบไปแล้ว และได้ดำเนินการปรับปรุงอาคารเรียน และ พื้นที่ในส่วนต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานเป็นสำนักงานอย่างถาวร ซึ่งตั้งอยู่ที่ 95/5 หมู่ 4 ถนนสุขุมวิท ตำบลท่าพริก อำเภอเมือง จังหวัดตราด จัดการศึกษาในลักษณะของศูนย์บริการช่วยเหลือระยะ แรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการ สนับสนุนการเรียนการสอน การจัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการ และความช่วยเหลืออื่นที่เกี่ยวข้อง การจัดครูเดินสอนแก่คนพิการ และ สถานศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดตราด และให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีแก่ทางราชการ

**ทิศทางการจัดการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด**

วิสัยทัศน์

“บริหารดี บุคลากรดี นักเรียนมีพัฒนาการ ภายในปี 2564”

### คำนิยามวิสัยทัศน์

บริหารดี หมายถึง ศูนย์ศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด มีการบริหารงาน 4 ฝ่ายที่เป็นระบบ ยึดหลักธรรมาภิบาลผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม

บุคลากรดี หมายถึง ครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา มีความรัก ความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีม

นักเรียนมีพัฒนาการดี หมายถึง นักเรียนที่มารับบริการในศูนย์ฯ ในหน่วยบริการและรับบริการที่บ้าน ได้รับบริการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน IEP และแผน IFSP

### วิสัยทัศน์ย่อย พันธกิจ เป้าหมาย/ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

วิสัยทัศน์ย่อย	พันธกิจ	เป้าหมาย/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์
บริหารดี ศูนย์ศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด มีการบริหารงาน 4 ฝ่ายที่เป็นระบบ ยึดหลักธรรมาภิบาลผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปรับปรุงแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา</li> <li>2. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายในตามโครงสร้างให้สามารถปฏิบัติงานเชิงระบบโดยใช้วงจรคุณภาพ (P-D-C-A)</li> <li>3. พัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>4. พัฒนาระบบงานการนิเทศกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและการจัด การเรียนการสอนให้เป็นระบบต่อเนื่อง</li> </ol>	ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ทุกฝ่าย	1. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ

วิสัยทัศน์ย่อย	พันธกิจ	เป้าหมาย/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์
	5. ปรับปรุงและพัฒนา อาคาร สถานที่ แหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสม เอื้อต่อการจัดการศึกษา และ ให้บริการคนพิการ 6. พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศให้สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตราด มีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ที่ เหมาะสมเอื้อต่อ การเรียนรู้	2. การพัฒนา อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้
<b>บุคลากรดี</b> หมายถึง ครู และบุคลากรประพฤติ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา มีความรัก ความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีม	7. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนพิการ 8. ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ การให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่าง เหมาะสม 9. กำหนดมาตรการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้สอดคล้องกับ กฎระเบียบของทางราชการ	ครูและบุคลากรเป็นผู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่อย่าง เต็มศักยภาพ	3. การพัฒนา คุณภาพครูและ บุคลากร
<b>นักเรียนมีการพัฒนาการ</b> หมายถึง นักเรียนที่มารับ บริการในศูนย์ฯ ใน หน่วยบริการและรับ บริการที่บ้าน ได้รับ บริการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ สามารถ พัฒนาได้ตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ในแผน IEP และแผน IFSP	10. ปรับปรุงหลักสูตรและ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการให้บริการที่เหมาะสม 11. สนับสนุนสื่อจัดการเรียน การสอนให้เพียงพอเหมาะสม 12. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามศักยภาพ 13. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะ การดำรงชีวิตให้กับผู้พิการให้ หลากหลายยิ่งขึ้น	1. นักเรียนมีผลการ พัฒนาตามที่ กำหนดไว้ 2. นักเรียนได้รับ บริการช่วงเชื่อมต่อ หรือการส่งต่อตาม ที่กำหนด 3. นักเรียนมี คุณลักษณะที่ พึงประสงค์	4. การพัฒนา คุณภาพนักเรียน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การการเรียนรู้

วิภาสรี บุญช่วย (2558) ได้ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิการ พบว่า นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษาของคนพิการมีเพียงพอและครอบคลุมในระดับหนึ่ง หากแต่การขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิการยังมีปัญหา คือ การขาดแคลนบุคลากรด้านการศึกษาพิเศษ ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง และการขาดความรู้เชิงวิชาการที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย

วรรณธรรม พงษ์สีชมพู (2555) ได้ศึกษาอิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า 1) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้ขององค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น

แพนศรี ศรีจันทิก (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และระบบการจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความสามารถของบุคลากรการเสริมแรงและการจูงใจ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและวิธีคิดค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

จารุวรรณ ฤทธิเพชร (2552) ได้ศึกษากระบวนการและปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ พบว่า 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนมี 6 ขั้นตอน 2) โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยภาพรวมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และเพ็ญภา ประภาวัต (2552) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: โรงพยาบาลดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลดอนสักในภาพรวมตามความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอยู่ใน

ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบวิธีการคิดอยู่ในระดับ มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ บุคคลมีความเป็นเลิศ การคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ ส่วนสำหรับการ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลดอนสัก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์กร การจูงใจ และภาวะผู้นำ ซึ่งต่างก็มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

दन्यकिती सुखसांग (2553) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเรียนร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า 1) รูปแบบการเรียนร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) ผลการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาพุทธพิสัยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง 3) บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานว่า การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์มีความสำคัญและจำเป็น

นवलทิพย์ อรุณศรี (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมการดำเนินงานตามทฤษฎีการสร้างความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม โดยใช้กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก สำหรับตัวชี้วัดด้านลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 10 ข้อ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลทหารบกมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับดีมากใน 4 ตัวชี้วัด คือ ด้านการมีผลงานการสร้างความรู้เกิดขึ้นในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ด้านผลงานการสร้างความรู้และด้านกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ในวิทยาลัยพยาบาลทหารบก

สุธิญา จันทร์เจ้าฉาย (2553) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการ โรงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ พบว่า สภาพและปัญหาการบริหารจัดการ โรงเรียนเหล่าทัพในประเทศไทยและต่างประเทศได้มีการวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ 7 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านบริหารทั่วไปและการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ 4) ด้านการบริหารวิชาการ 5) ด้านการบริหารงบประมาณ 6) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) ด้านการบริหารกิจการนักเรียนทหาร

สมโชค เคนระการ (2552) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาอาชีพทอผ้าไหม กรณีศึกษาโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนกลาง พบว่า ชุมชนที่กลุ่มอาชีพทอผ้าไหมตั้งอยู่ทั้งหมด มีประวัติ ความเป็นมา และมีการถ่ายทอดภูมิปัญญาเกี่ยวกับการทอผ้าไหมสู่รุ่นลูกหลานทั้งสิ้น แนวทาง การเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาอาชีพทอผ้าไหม เริ่มต้นจากการสืบทอดภูมิปัญญา ด้านการทอผ้าไหมสู่รุ่นลูกหลาน

ในระดับครัวเรือนมีการรวมตัวเป็นกลุ่มอาชีพ โดยอาศัยแรงจูงใจจากภายในครัวเรือน กลุ่มอาชีพ และโรงเรียนในชุมชน ร่วมกับแรงจูงใจจากภายนอกโดยเฉพาะ จากนโยบายการจัดระบบและกลไกช่วยเหลือประชาชนของรัฐบาลทำให้เกิดกระบวนการในการเรียนรู้และมีการพัฒนากลุ่มให้มีความเข้มแข็งขึ้นเป็นลำดับ โดยการเรียนรู้นั้นมีรูปแบบดำเนินการในระดับครัวเรือน ระดับกลุ่มอาชีพ และระดับ โรงเรียน มีภูมิปัญญาชาวบ้าน ด้านการทอผ้าไหมเป็นกำลังหลักในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยใช้วิธีการสอนภาคทฤษฎีด้วยการบอก อธิบาย ให้ท่องจำ ให้ดูตัวอย่างของจริง และเรียนรู้ภาคปฏิบัติด้วยการปฏิบัติจริงที่กลุ่มอาชีพในชุมชน ในลักษณะของ On the job training

เนาวรัตน์ คงพวง (2551) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นสมบูรณ์ของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนออทิสติก พบว่า ปัญหาของโรงเรียนที่จัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนออทิสติกที่พบมีแนวทางการแก้ปัญหาของความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่สุดของแต่ละด้านดังต่อไปนี้ 1) ด้านการบริหาร คืออัตราส่วนจำนวนครูผู้ดูแลนักเรียนออทิสติกในห้องเรียนรวมไม่เพียงพอมีแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ เพิ่มปริมาณครูการศึกษาพิเศษ โดยมุ่งเน้นหลักสูตรการผลิตครู 2) ด้านหลักสูตร คือ การปรับปรุงหลักสูตรยังไม่เหมาะต่อการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนออทิสติก 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน คือ โรงเรียนไม่ให้นักเรียนออทิสติกมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นทุกกิจกรรม 4) ด้านสื่อ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก คือ โรงเรียนขาดการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการให้นักเรียนออทิสติกได้ใช้เหมือนในชีวิตประจำวัน 5) ด้านบุคลากร คือ โรงเรียนขาดการเชิญวิทยากร/ศึกษานิเทศก์มาให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมแก่ครู

ชาติรี ธรรมธุรส (2551) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพ 134 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับปัจจัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพที่ 134 มีค่าเฉลี่ย อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 2.38 และ 2.65 ตามลำดับ) ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรียงลำดับจากมากสุดไปน้อยสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ด้านโครงสร้างองค์กรและช่องทางการสื่อสาร ด้านผู้บริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กรด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานและคุณภาพ ด้านการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ด้านการพัฒนามูลฐานและทีมงาน ด้านการจูงใจ ด้านเทคโนโลยี/สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน



ปองภัทร อินทร์พรชัย (2551) ได้ศึกษาการพัฒนามาตรฐานวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน พบว่า มาตรฐานวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนได้พัฒนาขึ้นตามองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ การเรียนรู้ องค์กร บุคคล ความรู้ และเทคโนโลยี รวมทั้งหมด 16 ข้อ ในแต่ละข้อมีรูปแบบการตอบเป็นข้อรายการย่อยที่สะท้อนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ฉนหทัย วันทา (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนตามขนาดของโรงเรียน พบว่า 1) โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 2) โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

ทวีศักดิ์ มโนสืบ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พบว่า ในภาพรวมของบุคลากรมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนามีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรการเรียนรู้ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนามีศักยภาพในด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 1 ด้านการจัดการความรู้ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 3 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 4 และ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับสุดท้าย

บุญลดา คุณเวชกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ จำนวนสมาชิกภายในทีม มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ

นันทวัน วงษ์ประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการจัดการเรียนรู้พลศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้พลศึกษาในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านสถานศึกษา ด้านครูพลศึกษา ด้านผู้เรียน สภาพปัญหาโดยภาพรวมพบว่า มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ขณะที่ความต้องการจำเป็นในทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัญหาด้านสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับที่ต่ำมาก

ปกรณ ศรีรัตนทิพย์ (2553) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนานาชาติล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมากในด้านวิชาการ งานกิจกรรมนักเรียน และงานอาคารสถานที่

บุญฉัตร เดือนกลาง (2552) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านลาดใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในภาพรวม ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบำรุงรักษาศิลปะและวัฒนธรรม และด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นในระดับปานกลาง ส่วนด้านบริหารจัดการผู้ปกครองมีส่วนร่วมในระดับน้อย และยังพบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และอาชีพที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ขณะที่ผู้ปกครองที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในตำบลลาดใหญ่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อัญริยา กุดหอม (2550) ได้ศึกษาการศึกษาการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมตามมาตรฐาน พบว่า 1) โรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ 2) ผลของการปฏิบัติงาน คือ นักเรียนมีพัฒนาการตามศักยภาพ สามารถช่วยเหลือตนเอง อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อศักยภาพของนักเรียน 3) ปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน คือ ขนาดชั้นเรียนที่เหมาะสม การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น 4) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน คือ ครูมีภาระงานมากเกินไป ขาดครูการศึกษาพิเศษผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลเด็ก 5) กระบวนการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามวงจรคุณภาพ คือ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ มีการตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

วิรัช ภู่อเล็ก (2547) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า 1) งานบริหารทั่วไปมีความถี่การปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ในการจัดทำแผนงานและงบประมาณ การดำเนินงานธุรการงานสารบรรณ การดำเนินงานบุคลากร ด้านการเงินการบัญชี ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ งบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ 2) งานจัดและส่งเสริมการจัดการศึกษา มีความถี่ในระดับสูงในการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม 3) งานพัฒนาการศึกษา มีความถี่การปฏิบัติอยู่ในระดับสูงในการพัฒนาและผลิตสื่อการสอน การพัฒนาบุคคล การพัฒนาเครือข่ายคนพิการ

รัฐศักดิ์ เจริญศิลป์ (2545) ได้ศึกษาการศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครู การศึกษาพิเศษเรียนร่วมใน โรงเรียนที่เป็นศูนย์กลางทางวิชาการเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า ครูการศึกษาพิเศษ เรียนร่วม โรงเรียนที่เป็นศูนย์กลางทางวิชาการเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ ที่ทำการสอนร่วมระหว่าง เด็กปกติและเด็กที่มีความต้องการพิเศษในแต่ละกลุ่ม มีความต้องการการนิเทศการสอนอยู่ใน ระดับมากในด้านหลักสูตร ด้านเตรียมการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอนและเทคนิควิธีสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Ehmus Aslan (2018) การตรวจสอบทัศนคติของครูผู้ปกครองและการศึกษาพิเศษต่อ กิจกรรมกีฬาของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาบกพร่อง ที่ทำงานใน โรงเรียนการศึกษา พิเศษและผู้ปกครองคะแนนรวมของครูและผู้ปกครองเท่ากับ  $100.39 \pm 9.41$  และ  $117.00 \pm 15.47$  ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบขนาดคะแนนของครูและผู้ปกครองมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติในความ โปรดปรานของผู้ปกครอง ( $p = 0.000$ ) ผลการศึกษาพบว่าครูผู้สอนพิเศษและผู้ปกครอง นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีทัศนคติที่ดีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ทัศนคติของ ผู้ปกครองถูกมองว่าเป็นบวกมากกว่าครูการศึกษาพิเศษ

Jones (2017) การเตรียมความพร้อมให้กับครูการศึกษาพิเศษใหม่ในการทำงานร่วมกัน ในกระบวนการจัดการศึกษารายบุคคลผ่านการประชุมขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมครูใน การทำงานการศึกษาพิเศษเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ โดยต้องมีการเตรียมตั้งแต่วันแรกในการ ทำงานการศึกษาพิเศษ (Sayski, 2015) และต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงในการดูแลผู้เรียน (Collins, Sweigart, Landrum, & Cook, 2017) รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ปกครองและการ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) บทความนี้เป็นข้อเสนอกลยุทธ์ใน การประชุมขนาดเล็กเพื่อฝึกอบรมสำหรับครูการศึกษาพิเศษให้ครูมีทักษะในการเพิ่มความรู้ และ สนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) โดยมีการแนะนำ ขั้นตอนและวิธีการที่ดีที่สุดในการจัดการประชุมย่อย คู่มือขั้นตอนต่างๆที่นำไปปฏิบัติได้จริง

Ahmet Ustun (2017) ผลของบทบาทผู้นำของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนการศึกษา พิเศษที่มีต่อบรรยากาศองค์กร พบว่า การปฏิบัติงานและวิสัยทัศน์ของผู้นำหรือผู้บริหารนั้นมีผล ต่อครู นักเรียน และผู้ปกครอง อย่างมาก

Leko (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนสำหรับวัยรุ่นที่มีความบกพร่องทางการ เรียนรู้: ตรวจสอบการปฏิบัติของครูและการเตรียมการสอน การศึกษาครั้งนี้นำเสนอข้อมูลจากการ สสำรวจของครูการศึกษาพิเศษระดับมัธยมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนเรื่องการอ่านให้กับนักเรียนที่

มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ (LD) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูการศึกษาพิเศษจำนวน 392 คน จากรัฐมิสซิสซิปปี โดยทำการตอบแบบสอบถามจากทางออนไลน์และแบบสอบถามที่เป็นกระดาษ ผลการวิจัยพบว่าการจัดการเรียนการสอนในการอ่านให้เรื่องการสอนให้รู้จักคำศัพท์ การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการเรียนการสอน และการนำสื่อและเทคโนโลยีปรับใช้ในการสอนนั้น พบว่า ครูส่วนใหญ่มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีปัญหาบกพร่องทางการเรียนรู้ (LD) ซึ่งปัญหาที่พบสอดคล้องกับวาทกรรมระดับชาติเรื่องการรู้หนังสือของวัยรุ่น และการเตรียมการสอนของครูการศึกษาพิเศษ

Dash (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนร่วมว่าเป็นการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในชั้นเรียนปกติเรียนกับนักเรียนปกติกลุ่มอายุเดียวกัน ซึ่งได้ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาแบบนี้เชิงประโยชน์ทางสังคม พบว่า นักเรียนที่เรียนกับเพื่อนปกตินี้ นักเรียนจะเรียนรู้ที่จะยอมรับซึ่งกันและกัน นักเรียนจะเข้าใจถึงความเหมือนและไม่เหมือนในการอยู่ร่วมกัน นักเรียนปกติเรียนรู้ที่จะยอมรับความพิการ นักเรียนสามารถเรียนรู้บทเรียนที่สำคัญเกี่ยวกับความพิการในรูปแบบต่าง ๆ จากเพื่อนในโรงเรียน ในทางตรงกันข้ามแสดงความไม่เห็นด้วยว่าการแยกนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษไว้ในชั้นเรียนพิเศษ หรือ โรงเรียนที่จัดไว้สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษแต่ละประเภท มักทำให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษต้องห่างเหินจากบ้าน ครอบครัว นอกจากนี้กล่าวกันว่านักเรียนที่เรียนร่วมกันในแนวคิดนี้นั้นได้รับประโยชน์จากการร่วมมือและความรู้สึกที่รับผิดชอบที่จะพัฒนาไปด้วยกันในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์กันเช่นนั้นจะส่งผลให้มีการยอมรับอย่างสูง รู้สึกและตระหนักถึงความพิการ การเรียนในแนวคิดนี้ทำให้ได้ผลที่ดีกว่าข้อสำคัญประการหนึ่ง คือ นักเรียนที่เรียนยังคงได้รับการบริการการศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง ครูพิเศษ วัสดุอุปกรณ์พิเศษที่จำเป็นสำหรับนักเรียนยังคงต้องมี หากเพียงแต่เปลี่ยนวิธีการจัดการและการให้บริการ

สรุปข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับบุคลากรและการบริหารงานของผู้ในสถานศึกษา ครูส่วนใหญ่ในหน่วยงานต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ของเด็กพิเศษค่อนข้างน้อยทำให้การจัดกระบวนการฟื้นฟูดูแลค่อนข้างที่จะไม่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือผู้บริหารนั้นมีผลต่อครู นักเรียน และผู้ปกครอง อย่างมาก

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตราด เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ประกอบด้วย กระบวนการวิจัย ดังนี้

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตราด

##### 1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรประจำศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน ครู โดยต้องมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี จากนั้นให้ผู้ให้ข้อมูลบอกต่อ (Snow ball) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คนจนกว่าข้อมูลอิ่มตัว

##### 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 การเตรียมตัวผู้วิจัย ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญและมีการเตรียมตัว โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึก ตลอดจนการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2.2 การเตรียมแนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก เตรียมการจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องที่เป็นแนวทางในการศึกษา ลักษณะแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) โดยผู้ให้ข้อมูล เล่าประสบการณ์ความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดของตน วิธีการทำงาน และบทบาทของตนเองที่ส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมจนข้อมูลอิ่มตัว (Saturation data) ทั้งนี้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความชัดเจนของแนวคำถามกว้าง ๆ สามารถยืดหยุ่นได้ในขณะทำการสัมภาษณ์ โดยมีประเด็นคำถามดังภาคผนวก

2.3 การติดต่อประสานงาน โดยมีการติดต่อประสานงานแบบไม่เป็นทางการกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่จะศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าสัมภาษณ์ และติดต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลต่อไป

2.4 การเตรียมเครื่องมือ มีการจัดเตรียมเครื่องมือ เช่น เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ และแบบบันทึกการสัมภาษณ์เชิงลึก

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ การจดบันทึกจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สังเกตพฤติกรรมขณะสัมภาษณ์ บันทึกเสียงและถ่ายภาพเพื่อช่วยให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลยินยอมก่อนการสัมภาษณ์และสังเกตสภาพทั่วไปที่ผู้วิจัยพบขณะไปสัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2563

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ นักวิจัย คือเครื่องมือสำคัญที่สุดของการวิจัย โดยทำหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาปรากฏการณ์อย่างต่อเนื่องและมีเครื่องมือประกอบ ดังนี้

3.1 แบบบันทึกการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) ตามแนวคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

3.2 อุปกรณ์ที่รวบรวมการวิจัยคือ เครื่องมือบันทึกเสียง เพื่อบันทึกข้อมูลขณะการสัมภาษณ์และนำมาถอดความตามเนื้อหาและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่บันทึกในการสัมภาษณ์ และกล้องถ่ายภาพ เพื่อบันทึกสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในขณะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) จากนั้นผู้วิจัยให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ และนอกจากนี้เพื่อความสอดคล้อง ชัดเจนและเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2553, หน้า 74-103) ผู้วิจัยจึงได้ให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องตรวจสอบอีกครั้งประกอบไปด้วย

3.3.1 ดร.ภคณีภูษิต สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3.2 ดร.ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา

ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3.3 นายสัญญา แสนทวีสุข

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ

ประจำจังหวัดตราด

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แบบตีความและสรุปข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แต่ละท่านมาจัดกลุ่มข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลของแต่ละท่านตามวัตถุประสงค์ข้อสอง เพื่อให้เห็นจุดเด่นและจุดร่วมของแต่ละท่าน และทำเป็นตารางสรุปความคิดเห็นของแต่ละท่าน โดยเขียนเป็นเชิงพรรณนาความเพื่อที่จะได้อธิบายสิ่งที่ได้ศึกษาให้เชื่อมโยงปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อเป็นข้อสรุปผลการศึกษา

#### 5. การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ประเด็นสำคัญถึงคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

การศึกษาในขั้นตอนนี้ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และผู้ร่วมสนทนากลุ่ม โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากผู้ร่วมสนทนากลุ่มต้องมีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์และตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด โดยมีผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 8 ท่าน ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ ครูประจำศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

3. กลุ่มตัวแทนผู้ปกครองผู้ใช้บริการ จำนวน 2 ท่าน

4. กลุ่มตัวแทนหน่วยงานทางสังคมที่เกี่ยวข้อง 2 ท่าน ได้แก่ สาธารณสุขจังหวัด พัฒนาสังคมจังหวัด

ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการศึกษาในตอนที่ 2 ดังนี้

การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

1. การเตรียมตัวผู้วิจัยในฐานะเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญ รวมทั้งศึกษาการเก็บรวบรวมและขั้นตอนการสนทนากลุ่ม
2. การเตรียมแนวประเด็นคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม
3. การติดต่อประสานงาน โดยมีการติดต่อประสานงานแบบไม่เป็นทางการกับกลุ่มผู้สนทนาที่จะศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการสนทนากลุ่ม และติดต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือกับกลุ่มผู้ร่วมสนทนา
4. การเตรียมเครื่องมือ มีการจัดเตรียมเครื่องมือ เช่น เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมสนทนากลุ่ม มีการแนะนำตัวพร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุญาตในการบันทึกเสียง ถ่ายภาพ โดยขออนุญาตผู้ร่วมสนทนายินยอมก่อนการสนทนา โดยดำเนินการสนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 ณ ห้องประชุมศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม และสรุปข้อมูลสำคัญ โดยระบุข้อคำถามให้ได้มาซึ่งแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลเพื่อพิจารณาว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมานั้นมีคุณภาพน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด และมีความสมบูรณ์ครบถ้วนหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ตีความสร้างข้อสรุป โดยการตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล กระทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) (สุภางค์ จันทวานิช, 2553, หน้า 129-130) ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. ด้านข้อมูล (Data triangulation) เป็นการตรวจสอบว่า ข้อมูลที่มาจากแหล่งที่ต่างกัน จะเหมือนกันหรือต่างกันหรือไม่ อย่างไร แหล่งที่ตรวจสอบได้แก่ แหล่งเวลา สถานที่ และบุคคล โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลในประเด็นเดียวกันที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แต่ละกลุ่มมาเทียบเคียงว่ามีความเหมือนกันหรือไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ หากพบว่า การให้ข้อมูลในประเด็นเดียวกันจากผู้ที่ถูกสัมภาษณ์แต่ละรายมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยต้องลงนากลับไปตรวจสอบข้อมูลอีกครั้ง



และหลังจากที่ลงนํากลับไปตรวจสอบข้อมูลแล้ว ยังพบว่ามีความแตกต่าง ผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลนั้นมาทำการวิเคราะห์ แต่ถ้าหากข้อมูลที่ได้มามีความเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยถึงจะนำข้อมูลนั้นมาศึกษาวิเคราะห์

2. ด้านผู้วิจัย (Investigator triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลเรื่องเดียวกัน โดยใช้ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลต่างคนกัน แล้วพิจารณาว่า ข้อมูลที่ได้สอดคล้องกันหรือไม่

3. การตรวจสอบ ด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลเรื่องเดียวกัน โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกันแล้วพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้สอดคล้องกันหรือไม่ หากพบว่า ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไม่สอดคล้องกันกับข้อมูลของผู้วิจัยที่สืบค้น ผู้วิจัยจะต้องสอบถามถึงสาเหตุความแตกต่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องต่อไป

#### 7. การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลโดยการเขียนบรรยายสรุปประเด็น การสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

### การพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ทำในมนุษย์ ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมในการวิจัย โดยผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HU 030/2563 ตามเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่ 025/2563 ตั้งแต่วันที่ 5 มีนาคม 2563 ถึง 4 มีนาคม 2564 ดังนี้

1. สิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย เช่น การบันทึกเสียง การถ่ายภาพ
2. สิทธิในการปกปิดข้อมูลที่ไม่ต้องการบอกผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลา
3. สิทธิในการไม่เปิดเผยชื่อผู้ให้ข้อมูล และครอบครัว ในการเผยแพร่ผลการวิจัย
4. การจดบันทึกและการบันทึกภาพและเสียง ผู้วิจัยจะทำการขออนุญาตก่อนที่จะบันทึกภาพและเสียง
5. การวิเคราะห์ข้อมูลของการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการปกปิดข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลโดยใช้นามสมมติและใช้รหัสข้อมูล การให้การสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับความพร้อมและการยินยอมของผู้ให้ข้อมูล
6. การเก็บรวบรวมเอกสารข้อมูลต่างๆ ผู้วิจัยได้เก็บไว้ที่ผู้วิจัยและสามารถเข้าได้ข้อมูลได้เพียงผู้เดียว และทำลายข้อมูลทิ้งเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด โดยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

ส่วนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

#### คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

จากการศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรทางการศึกษาประจำศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) พลวัตการเรียนรู้ของคนในองค์กร 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การเพิ่มอำนาจบุคคลในองค์กร 4) การจัดการความรู้ในองค์กร และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของคนในองค์กร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 1. พลวัตการเรียนรู้ของคนในองค์กร

จากการศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ด้านพลวัตการเรียนรู้ของคนในองค์กร พบว่า จะต้องตระหนักรู้และยอมรับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของตนเองและสังคม การพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...บุคลากรต้องต้องเปิดใจ เปิดรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี...มีความรู้ความเข้าใจบริบทงานนั้น ๆ สามารถถ่ายทอดและเผยแพร่ข้อมูลได้สู่สังคม ...เริ่มจากบุคคลใกล้ชิดผู้ปกครองและชุมชนเข้าถึงข้อมูลตามความเหมาะสม มีการติดตามผลเป็นระยะ...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2563)

“...ควรมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุน กิจกรรม รวมทั้งบุคคล องค์กรที่เป็นเครือข่ายภาคี เข้ามามีส่วนร่วม สนับสนุนการดำเนินงาน โดยมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเผยแพร่ และการสื่อสารด้านต่าง ๆ ให้มีความเข้าใจ เข้าถึงมาเป็นตัวช่วยในการเรียนรู้...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2563)

“...มีระบบที่สนับสนุนให้กับผู้มารับบริการ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในองค์กร... สนับสนุนงานองค์กรที่ได้รับผิดชอบ และพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตั้งเป้าหมายให้พัฒนาตนเองดีขึ้นทุกวัน...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2563)

“...มีความใฝ่เรียนรู้ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อผลักดันองค์กรให้ทันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมจากภายนอก...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6, สัมภาษณ์, 14 มีนาคม 2563)

“...สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง...พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายของงาน...พัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีศักยภาพเพื่อนำไปพัฒนาสังคม...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2563)

## 2. การปรับเปลี่ยนองค์กร

จากการศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร พบว่า ด้านโครงสร้างของคนในองค์กรต้องมีความเข้าใจ การทำงานของคนในองค์กรจึงจะเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นโยบายและวิสัยทัศน์การบริหาร องค์กรต้องมีความความชัดเจนและเป็นระบบแบบแผน งบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาองค์กร ต้องพอเพียง ต้องสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการใช้งาน และต้องมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...อุปสรรคด้านความรู้ ความรู้และข้อมูลอาจไม่เพียงพอในการสร้างองค์กร...อุปสรรคด้านการบริหาร นโยบายในการสร้างองค์กรจำเป็นต้องมีความชัดเจนและเป็นระบบเพื่อให้งานสามารถดำเนินการได้ง่าย...ต้องมีการวางแผนและระบบต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เป็นระบบและทำแผนการจัดการให้ครอบคลุม รวบรวมทรัพยากรบุคคลและสิ่งของให้เพียงพอและเหมาะสมกับงาน...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2563)

“...ความเข้าใจของคนในสังคมในองค์กรเรามีความแตกต่างกันมาก...มีค่านิยมทัศนคติ ความเชื่อหลายแบบ ซึ่งจะต้องเปลี่ยนความคิดคนในองค์กรก่อนที่จะไปพัฒนาสิ่งอื่น...งบประมาณ ที่ไม่พอเพียงก็ทำให้ยากในการปรับเปลี่ยน...เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยก็จะมีส่วนช่วยให้รูปแบบการทำงานในองค์กรดีขึ้น เมื่อสะดวก คนก็อยากจะทำงาน...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2563)

“...การทำความเข้าใจขององค์กร ชุมชน เครือข่าย ในการทำงานร่วมกันมีส่วนทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้...สถานที่ ระยะเวลา และงบประมาณ ที่องค์กรต้องจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อสังคม บางที่ขาดการวางแผนที่ชัดเจน ทำให้ไม่ค่อยบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร...เทคโนโลยี นี้สำคัญเลย ยิ่งในสถานการณ์โรคระบาดแบบนี้ ต้องใช้เทคโนโลยีอย่างมากในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2563)

“...การขาดความเข้าใจของคนในองค์กร และความล้าสมัยทางเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ประสิทธิภาพงานจึงไม่เกิด...การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมก่อน...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 11, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2563)

“...บุคลากรขาดความเข้าใจในองค์กรความรู้ที่องค์กรต้องการ และเทคโนโลยีที่ใช้งานไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นปัจจุบัน...ต้องสำรวจความต้องการคนในองค์กรและปรับเปลี่ยนองค์กร ไม่ยึดติด ต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเพื่อสังคม...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 12, สัมภาษณ์, 20 มีนาคม 2563)

“...ความรู้ ความเข้าใจของคนในสังคม เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกเพราะมีคนหลากหลายทางอายุ หลากหลายความคิดทางสังคมจนทำให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ ต้องมาทบทวนปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรของเรา...แนวทางการปรับเปลี่ยนอาจค่อย ๆ ปรับจากการสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้มีการปรับตัวและต้นตัวให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2563)

### 3. การเพิ่มอำนาจบุคคลในองค์กร

จากการศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ด้านการเพิ่มอำนาจบุคคลในองค์กร พบว่า ผู้นำองค์กรต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้เหมาะกับแต่ละบุคคล ให้อำนาจในการตัดสินใจในงาน ให้กำลังใจ และเสริมแรงทางบวกเมื่องานแล้วเสร็จ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...เปิดโอกาสให้ทุกคนนำเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล และการเป็นผู้นำในการสนับสนุนเพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย...หัวหน้าต้องยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างได้โดยไม่มีคำถามว่าตามหลัง...เมื่อมอบหมายงานให้ทำแล้ว เราก็ควรมีสติหัดตัดสินใจวางแผนในการทำงานเอง จะได้มีอิสระทางความคิดและการทำงาน...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 8, สัมภาษณ์, 16 มีนาคม 2563)

“...ควรจัดประชุม สัมมนา โดยมอบหมายงานให้แต่ละคนมีหน้าที่ที่เหมาะสม... เพิ่มความรู้ความเข้าใจองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเปิดมุมมองใหม่ ๆ ได้เห็นมุมมองในด้านต่าง ๆ...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3, สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2563)

“...ต้องทำงานร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมโดยมีการเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน... ผู้นำองค์กร ต้องเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น... บุคลากรทุกคนต้องเป็นผู้ลงมือปฏิบัติการ รวมทั้งต้องรู้จักตัดสินใจแก้ปัญหาเป็น... ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นผู้ได้ประโยชน์จากการแบ่งปันสมรรถนะและความรู้ จึงต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังใจหน่วยงานในการทำงานเพื่อสังคม...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6, สัมภาษณ์, 14 มีนาคม 2563)

“...ผู้นำควรมีการอบรมและวางแผนบทบาทการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน...มีการติดตามงานเป็นระยะโดยไม่ให้เพื่อนร่วมงานเคร่งเครียด ควรมีความยืดหยุ่นและมีภาวะผู้นำ...เมื่อมอบหมายงานแล้วต้องให้ผู้ปฏิบัติได้ลงมือทำตามแผนที่เขาวางไว้ เมื่อเกิดปัญหา ก็ต้องลองให้แก้ไขเองก่อน แต่เมื่อไม่สามารถทำได้ก็ต้องร่วมแก้ไขและให้กำลังใจ...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 10, สัมภาษณ์, 18 มีนาคม 2563)

“...ต้องเชื่อว่าคนทำงานมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานเหล่านั้นได้...เปลี่ยนจากการควบคุมการทำงานเป็นการหากระบวนการที่ส่งเสริมการทำงานให้คนทำงานเห็นคุณค่าในงานจะได้ผลดีกว่า...ต้องทำให้คนทำงานเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรที่จะช่วยพัฒนาสังคมเป็นสำคัญ ทุกคนจะได้มีความภูมิใจร่วมกัน...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 13, สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2563)

“...กระตุ้นให้เกิดความท้าทายในการทำงาน ให้อยากมีส่วนร่วมในการทำงาน... ต้องมองเพื่อนร่วมงานว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างองค์กร...สังเกตการทำงานความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้ตาม ใครที่มีความคิดดี ต้องให้การส่งเสริมสนับสนุนขึ้นมาเป็นผู้นำ...ใครเป็นแต่ผู้ตามก็ต้องสร้างความมั่นใจให้เขาขึ้นมาบ้าง ต้องช่วยกันฝึกฝนเขา ต้องเชื่อว่าเขาทำได้ องค์กรจึงจะพัฒนาไปได้...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 15, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2563)

#### 4. การจัดการความรู้ในองค์กร

จากการศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ด้านการจัดการความรู้ในองค์กร พบว่า ต้องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จักการแสวงหาความรู้ ต้องรู้จักการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปต่อยอด ต้องการจัดเก็บความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ต้องรู้จักการถ่ายโอนและใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ต้องจัดการอย่างเป็นระบบแบบแผน เพื่อว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลต้องสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ทันที...การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เราได้ความรู้ใหม่ และต้องรู้จักสรุปความรู้ที่ได้เพื่อนำไปถ่ายทอดให้กับสังคม...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2563)

“...การจัดการความรู้ ควรเป็นพื้นฐานแรกในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้สื่อสารกันได้ง่ายขึ้น และก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้...ควรถ่ายโอนและใช้ความรู้ จัดทำเป็นสื่อดิจิทัล เทคโนโลยี ที่ง่ายต่อการเข้าใจ อาจจัดทำโดยสื่อมัลติมีเดีย ที่สามารถดูและสื่อสารได้อย่างเข้าใจ...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5, สัมภาษณ์, 13 มีนาคม 2563)

“...การจัดการความรู้มีความจำเป็นต้องจัดให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจะต้องจัดรูปแบบการผสมผสาน การรวบรวมความรู้ การจัดระบบข้อมูลมีการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 14, สัมภาษณ์, 22 มีนาคม 2563)

“...ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้จักแสวงหาความรู้จากการลงมือปฏิบัติ เพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และสร้างความเข้าใจ เมื่อพบปัญหาที่เกิดจากการทำงานนำมาพูดคุยกันเพื่อแก้ไขปัญหา เมื่อได้แนวทางการแก้ปัญหาในงานแล้ว ก็จะเป็นความรู้ใหม่ ให้เราได้นำไปจัดการความรู้ขององค์กรเรา เมื่อเกิดปัญหาอีกเราก็จะได้นำความรู้ที่นำมาใช้แก้ปัญหาได้ทันที...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 9, สัมภาษณ์, 17 มีนาคม 2563)

“...การจัดการความรู้ที่ดี ก็ทำให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล และข้อมูลก็จำเป็นที่จะต้องมีการอ้างอิงถึงที่มาของข้อมูล...เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร...การนำความรู้ไปใช้ก็เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 11, สัมภาษณ์, 19 มีนาคม 2563)

### 5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของคนในองค์กร

จากการศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของคนในองค์กร พบว่า มีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีการใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบ และมีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม ดังที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารช่วยการสื่อสารที่รวดเร็ว เข้าใจได้ง่าย เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย...การใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลทาง YouTube, Facebook ข่าวสารต่าง ๆ ทำให้เกิดเป็นแหล่งเรียนที่สามารถมาค้นคว้าหาข้อมูลได้ตลอดเวลา...การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4, สัมภาษณ์, 12 มีนาคม 2563)

“...มีความสำคัญอย่างมากด้วยในปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลการเข้าถึงข้อมูลส่วนมากมักจะอยู่ในรูปแบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ ในรูปแบบการเตรียมข้อมูลความรู้จำเป็นต้องสามารถเข้าถึงได้ง่ายเทคโนโลยีจึงจำเป็นเป็นอย่างมาก...สะดวกและรวดเร็ว จำเป็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ง่าย...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2563)

“...การใช้เทคโนโลยี มีความสำคัญเพื่อส่งเสริมเรื่อง การให้ความรู้ เพื่อการติดต่อสื่อสาร การลดระยะทาง ย่นระยะเวลา ติดต่อกันได้ง่าย...มีการใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลทางwebsite, YouTube, Facebook, Line, google App สื่อสิ่งพิมพ์ วารสาร แผ่นพับต่าง ๆ...นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อชุมชน ลดภาระค่าใช้จ่าย จากวัสดุอุปกรณ์สิ้นเปลืองได้เป็นอย่างดี...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7, สัมภาษณ์, 15 มีนาคม 2563)

“...พอเกิดปัญหาในช่วง COVID-19 ทำให้รู้ว่าองค์กรเราขาดแคลนเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเด็กพิเศษแต่ละคนที่มีข้อจำกัดแตกต่างกันไป ผู้ปกครองไม่สามารถสนับสนุนเทคโนโลยีได้ทุกคน การทำงานจึงต้องปรับเปลี่ยนไป...เทคโนโลยีที่ใช้สื่อสารกันก็ยังมีปัญหาตลอด งานช่วงนี้ก็อาจจะช้าลงไป ก็ต้องมีการวางแผนแล้วว่า จะจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคตได้อย่างไร...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 10, สัมภาษณ์, 18 มีนาคม 2563)

“...สถานการณ์ COVID-19 ทำให้ช่วงนี้ต้องทำงานอยู่บ้านและสลับกันมาทำงาน ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารกันในการทำงานมีความสำคัญมาก...ต้องปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเด็กพิเศษแต่ละคน ยากและลำบากมากแต่ก็

ต้องปรับตัว...การเผยแพร่ความรู้ให้นักเรียนแต่ละคนก็มีข้อจำกัดมาก ก็ต้องดูเป็นราย ๆ ไปว่าต้องสื่อสารกันอย่างไร...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 13, สัมภาษณ์, 21 มีนาคม 2563)

“...นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร สำหรับการจัดการความรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับบุคลากรทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในการใช้เทคโนโลยี นั้น ๆ...ช่วงนี้มีโรคระบาดทำให้ไม่สามารถจัดการทำงานได้ตามปกติ ก็ต้องใช้เทคโนโลยี เข้ามาช่วย...จะทำให้สามารถแก้ไข จัดการและใช้ความรู้ เทคนิค วิธีการ รวมถึงเทคโนโลยี เพื่อความสำเร็จขององค์กร...” (ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 15, สัมภาษณ์, 23 มีนาคม 2563)

ตารางที่ 1 สรุปคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดตราด

องค์ประกอบขององค์กร แห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม	สาระสำคัญ
พลวัตการเรียนรู้ของคนในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การตระหนักรู้และยอมรับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง</li> <li>2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร</li> <li>3. การปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของตนเองและสังคม</li> <li>4. การพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ</li> </ol>
การปรับเปลี่ยนองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงสร้างของคนในองค์กร</li> <li>2. นโยบายและวิสัยทัศน์การบริหารองค์กรต้องชัดเจน</li> <li>3. งบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาองค์กรต้องเพียงพอ</li> <li>4. เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการใช้งาน</li> <li>5. กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร</li> </ol>
การเพิ่มอำนาจและสร้างแรงจูงใจ บุคคลในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล</li> <li>2. การมอบหมายงานให้เหมาะกับแต่ละบุคคล</li> <li>3. การให้อำนาจในการตัดสินใจในงาน</li> <li>4. การให้กำลังใจและเสริมแรงทางบวก</li> </ol>



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบขององค์กร แห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม	สาระสำคัญ
การจัดการความรู้ในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จักการแสวงหาความรู้</li> <li>2. การสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปต่อยอด</li> <li>3. การจัดเก็บความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ</li> <li>4. การถ่ายโอนและใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม</li> </ol>
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของคน ในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>2. การใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ อย่างเป็นระบบ</li> <li>3. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ</li> </ol>

### แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ จังหวัดตราด

จากการสนทนากลุ่มของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด สามารถสรุปแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราดตามบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บทบาทของครูเพื่อการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม บทบาทของผู้บริหารเพื่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บทบาทของครูเพื่อการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม

1. ครูควรจะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ กำหนดเป้าหมายให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม โดยเน้นถึงความสำคัญของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเป็นหัวใจหลัก

2. ครูควรติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ พัฒนาสมรรถภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ ความคิด สังคม และอารมณ์ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

3. ครูควรตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ หากมีข้อบกพร่องควรมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสมกับองค์กรแห่ง การเรียนรู้เพื่อสังคม

4. ครูควรพัฒนาตนเองในการออกแบบการเรียนรู้ วัดประเมินผลการเรียนรู้ และสามารถ จัดการเรียนรู้ที่ใช้สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

5. ครูควรจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์รายการพฤติกรรม เพื่อนำมาสู่การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เหมาะสม กับองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม

6. ครูควรจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชน ให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียนมีความต้องการ จำเป็นพิเศษเหมาะสมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม

#### **บทบาทของผู้บริหารเพื่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม**

1. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจน จัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียง และการวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงานให้เสมอภาคเหมาะ กับแต่ละบุคคลในองค์กร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม

2. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีความยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่มีความเฉพาะของ ผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นพิเศษ

3. ผู้บริหารควรรับฟังข้อคิดเห็น ตลอดจนให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน และการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาคเพื่อเป็นการ สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข รักในงานและรักในองค์กรจึงจะเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้เพื่อสังคม

4. ผู้บริหารควรจะสนับสนุนการทำงานเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการ แสดงบทบาททั้งการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความร่วมมือในการอบรมบุคลากรทางการศึกษาและ ให้ความรู้กับบุคคลภายนอกเพื่อให้องค์กรสามารถเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อเกิดเป็นองค์ความรู้ ใหม่ๆ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม

5. ผู้บริหารควรเป็นบุคคลตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่ เหมาะสม มีการร่วมสนทนากับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และเป็นบุคคลที่ยอมรับการปรับเปลี่ยน องค์กรเพื่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม

6. ผู้บริหารควรจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารในองค์กร เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ และเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษให้เหมาะสมกับงานในสถานการณ์ปัจจุบัน

7. ผู้บริหารควรจะมีค่านิยมหลัก 3 ประการ คือ มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความรักและศรัทธาในองค์กร มีวินัย เสียสละและความรับผิดชอบ ต่อองค์กร มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมต้นแบบ

#### บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม

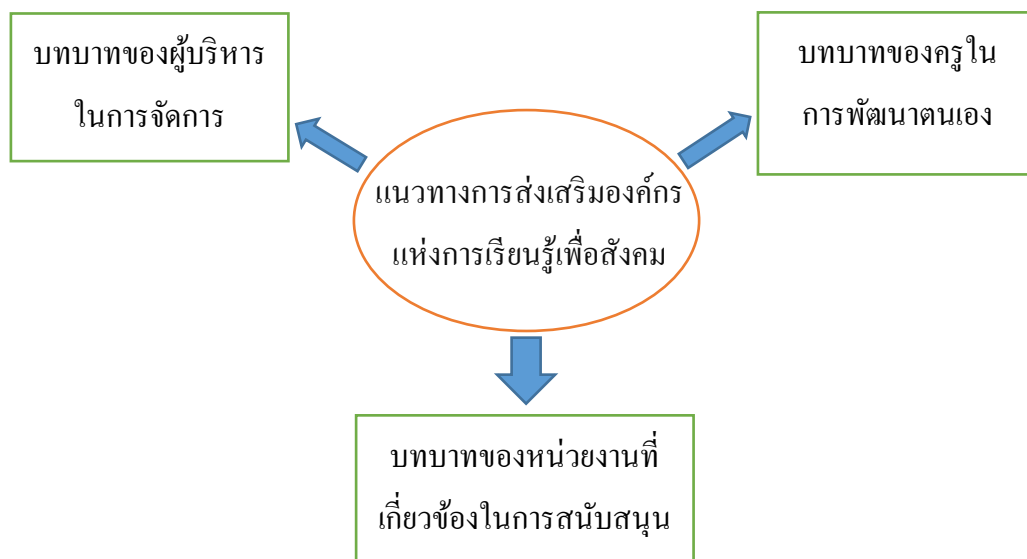
1. ภาครัฐต้องตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม สนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งศึกษาธิการจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด พัฒนาสังคมจังหวัด ควรมีการประชุมปรึกษาหารือกับศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด เพื่อวางแผนกลยุทธ์การทำงานร่วมกันให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม

3. ผู้ปกครองในชุมชนควรให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียน และสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์การศึกษาพิเศษให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมให้เป็นที่พึ่งพาการใช้ประโยชน์ของบุตรหลานในชุมชน

4. ศูนย์การศึกษาพิเศษควรบริการด้านการศึกษาสำหรับเด็กพิการหรือบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยการเผยแพร่ข้อมูลด้านการศึกษา สนับสนุนฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับเด็กพิการด้านร่างกาย และพัฒนารูปแบบระบบการเรียนการสอนเพื่อที่บุคคลทั่วไปจะสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการศึกษาพิเศษได้

กล่าวโดยสรุป แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจาก 3 ภาคส่วน เพื่อส่งเสริมซึ่งกันและกัน และพัฒนาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายได้เป็นอย่างดี ดังแผนภูมิ



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรประจำศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลบอกต่อ (Snow ball) เพื่อสัมภาษณ์ จำนวน 15 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) วิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แบบตีความและสรุปข้อมูลสำคัญ รายงานผลเป็นเชิงพรรณนาความ

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด โดยการสนทนากลุ่ม ซึ่งเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากผู้บริหารและครูของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ตัวแทนผู้ปกครองผู้ใช้บริการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ตัวแทนหน่วยงานทางสังคมที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แบบตีความและสรุปข้อมูลสำคัญ รายงานผลเป็นเชิงพรรณนาความ

#### สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราดประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) พฤติการณ์การเรียนรู้ของคนในองค์กร ได้แก่ การตระหนักรู้และยอมรับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของตนเองและสังคม และการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร ได้แก่ โครงสร้างของคนในองค์กร นโยบายและวิสัยทัศน์การบริหารองค์กรต้องชัดเจน งบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาองค์กรต้องเพียงพอ เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการใช้งาน และกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร 3) การเพิ่มอำนาจบุคคลในองค์กร ได้แก่ การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงาน

ให้เหมาะกับแต่ละบุคคล การให้อำนาจในการตัดสินใจในงาน และการให้กำลังใจและเสริมแรง  
 ทางบวก 4) การจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จักการแสวงหาความรู้  
 การสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปต่อยอด การจัดเก็บความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ และการถ่ายโอน  
 และใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม และ  
 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของคนในองค์กร ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารใน  
 องค์กรให้มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบ  
 และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

2. แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ  
 จังหวัดตราด สามารถสรุปตามบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บทบาทของครูที่ต้องตระหนัก  
 ในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม บทบาทของผู้บริหารในการ  
 จัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมอย่างเป็นระบบ และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ  
 สนับสนุนองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม

## อภิปรายผล

1. คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด  
 ตราด มีองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมที่สัมพันธ์ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็น  
 เพราะพลวัตการเรียนรู้ของคนในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่ขับเคลื่อนการ  
 ทำงานภายในองค์กร ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมที่รู้และยอมรับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่าง  
 สม่าเสมอ จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อให้  
 เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีการสร้างกระบวนการคิดที่ดีในการปรับตัวให้ตอบสนอง  
 ต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรทั้ง โครงสร้างของคนในองค์กร นโยบายและวิสัยทัศน์การบริหารองค์กร  
 ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม งบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาองค์กรต้องเพียงพอต่อเนื่องเพื่อไม่ให้เกิด  
 อุปสรรคต่อการทำงาน เทคโนโลยีที่ใช้งานต้องทันสมัยและอำนวยความสะดวกในการทำงาน และ  
 กลยุทธ์การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรจึงจะทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
 เพื่อสังคม สอดคล้องกับสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และเพ็ญญา ประภาวัต (2552) พบว่า องค์กรแห่ง  
 การเรียนรู้ต้องเริ่มจากรูปแบบวิธีการคิดอย่างเป็นระบบจึงจะสร้างให้บุคคลมีความเป็นเลิศในองค์กร  
 ซึ่งการปรับเปลี่ยนองค์กรจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและ  
 ยุทธศาสตร์ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์กร การจูงใจ และมีภาวะผู้นำ โดยผู้นำต้อง  
 เข้าใจการเสริมอำนาจบุคคลในองค์กร ด้วยความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะต้อง  
 มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล และให้อำนาจในการตัดสินใจในงานเพื่อ

เสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับแพนศรี ศรีจันทิก (2554) พบว่าภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและวิธีการแสวงหาความรู้ ด้วยการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปต่อยอด ก่อเกิดเป็นองค์ความรู้เฉพาะขององค์กร และการจัดเก็บความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อการถ่ายโอนและใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม สอดคล้องกับทวิศักดิ์ มโนสืบ (2550) พบว่า ศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการจัดการความรู้มาเป็นอันดับแรกก่อน แล้วจึงการปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของคนในองค์กร ทั้งการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนที่ซับซ้อนต่อการประสานการทำงาน การใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างง่าย และการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ จะช่วยทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรมสอดคล้องกับ วรธรรม พงษ์สิขมพู (2555) พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรม

2. แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด ตามบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น ทำให้เห็นว่าบทบาทของครูจะต้องตระหนักในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม ด้วยการพัฒนาหลักสูตรในการออกแบบการเรียนรู้ วัดประเมินผลการเรียนรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ที่ใช้สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์รายการพฤติกรรม เพื่อนำมาสู่การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมสอดคล้องกับเนาวรัตน์ คงพ่วง (2551) พบว่า ความต้องการจำเป็นสมบูรณ์ของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนออทิสติกต้องมีอัตราส่วนจำนวนครูผู้ดูแลนักเรียนออทิสติกในห้องเรียนเพียงพอครูต้องปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะต่อการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนออทิสติก และครูต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการให้นักเรียนออทิสติกได้ใช้เหมือนในชีวิตประจำวัน รวมถึงบทบาทของผู้บริหารในการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมอย่างเป็นระบบ ควรมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สนับสนุนการทำงานเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการแสดงบทบาททั้งการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความร่วมมือในการอบรมบุคลากรทางการศึกษาและให้ความรู้กับบุคคลภายนอกเพื่อให้องค์กรสามารถเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก่อก่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการวิเคราะห์สังเคราะห์

ภารกิจงานให้เสมอภาคเหมาะกับแต่ละบุคคลในองค์กรโดยมีความยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่มีความเฉพาะของผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นพิเศษ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ จัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียงและจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารในองค์กร เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ และเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษให้เหมาะกับงานในสถานการณ์ปัจจุบันสอดคล้องกับศุภิญา จันทร์เจ้าฉาย (2553) พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการ โรงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะมีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบริหารทั่วไปและการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านการบริหารกิจการนักเรียนทหาร นอกจากนี้บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม ทั้งภาครัฐและผู้ปกครองในชุมชนต้องให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียน และสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์การศึกษาพิเศษให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมให้เป็นที่พึงพาการใช้ประโยชน์ของบุตรหลานในชุมชน สอดคล้องกับ บุญฉัตร เตือนกลาง (2552) พบว่า ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบำรุงรักษาศิลปะและวัฒนธรรม และด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมเป้าหมายการพัฒนาการเรียนรู้ให้ได้เต็มตามศักยภาพของผู้เรียนที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการเรียนรู้ของคนในองค์กร สามารถนำไปใช้โดย พัฒนาความรู้ของบุคลากรในศูนย์การศึกษาประจำจังหวัดตราดด้วยการวางแผนการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
2. การปรับเปลี่ยนองค์กรสามารถนำไปใช้โดยการประกอบหรือเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์กลยุทธ์หรือแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
3. การจัดการความรู้ในองค์กร สามารถนำไปใช้โดยกำหนดเป้าหมายทิศทางและเนื้อหาของกรวางแผนจัดการเรียนการสอนในส่วนที่รับผิดชอบได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
4. สามารถนำการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของคนในองค์กรไปใช้โดยการทำครูสามารถรู้แนวทางเทคนิคในการใช้เทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์อำนวยความสะดวก เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษ
5. สามารถนำไปเป็นแนวทางองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหาร และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานเพื่อพัฒนาสังคม



### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราดเพื่อเป็นศูนย์กลาง ที่ให้ความช่วยเหลือของคนในสังคมจังหวัดตราด
2. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเพื่อสร้าง เครือข่ายองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมต้นแบบ
3. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในฐานะ องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม
4. ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อ สังคมที่มุ่งสู่การบริการเป็นเลิศ

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- เกตุร วงศ์ก้อม. (2548). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: เพทายการพิมพ์.
- จารุวรรณ ฤทธิเพชร. (2552). กระบวนการและปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเรียง วิวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). หนังสือ วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- ฉัตรชนก สายสุวรรณ. (2548). อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาติรี ธรรมธูรส. (2551). รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านเขาเทียนมิตรภาพ 134. รายงานการประเมิน โครงการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต1.
- ณทัฬห วัฒนา. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณัยกิติ์ สุขสว่าง. (2553). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช เพชรบุญวัฒน์. (2548). ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นันทวัน วงษ์ประเสริฐ. (2556). แนวทางการจัดการจัดการเรียนรู้พลศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาศึกษาและพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นวลทิพย์ อรุณศรี. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ในองค์กรและแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2550). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: บริษัทแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปองภัทร อินทร์พรชัย. (2551). *การพัฒนามาตรวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและการประเมินผลทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผดุง อารยะวิญญู. (2542). *การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แว่นแก้ว.
- ผดุง อารยะวิญญู และวาสนา เลิศศิลป์. (2551). *การเรียนรวม*. กรุงเทพฯ: เจ.เอ็น.ที.
- พัชรนันท์ วงษ์วิชชุดม. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่มีต่อการรับบริการของศูนย์การศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*.
- แพนศรี ศรีจันทิก. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- รัฐศักดิ์ เจริญศิลป์. (2545). *การศึกษาความต้องการการนิเทศการสอนของครูการศึกษาพิเศษเรียนร่วมในโรงเรียนที่เป็นศูนย์กลางทางวิชาการเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณธรรม พงษ์สีชมพู. (2555). *อิทธิพลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

- วิภาสรี บุญชูช่วย. (2558). *แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช ภู่อเล็ก. (2547). *การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา: นโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการบรรลุผล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ.
- ศรินธร วิทชะสินันท์. (2535). *การพัฒนารูปแบบ การจัดการเรียนการสอน แบบเรียนร่วมสำหรับเด็กพิการก่อนวัยเรียน*. วิทยากรด้านความคิด, 35-69.
- ศรียา นิยมธรรม. (ม.ป.ป.). *ความบกพร่องทางการได้ยิน ผลกระทบทางจิตวิทยาการศึกษา และสังคม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวิมล ใจงาม. (2547). *การนำเสนอ นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการศึกษาพิเศษในสถานอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด. (2562). *กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2562-2564) ของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด*. ตราด: ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด.
- สมโชค เฉดระการ, ร.ต. (2552). *แนวทางการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาอาชีพทอผ้าไหมกรณีศึกษา: โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิชาอาชีวศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และเพ็ญนภา ประภาวัต. (2552). *องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: โรงพยาบาลคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลของรัฐขนาดเล็ก โดยใช้โรงพยาบาลคอนสัก อำเภอคอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยากรจัดการ, 35-56.
- สุธิญา จันท์เจ้าฉาย. (2553). *การพัฒนาแบบการบริหารจัดการ โครงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

- สุรินทร์ ยอดคำแปง. (2542). ได้เสนอแนวความคิดในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ตามวิสัยทัศน์ทางการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์. *การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ*, 13-14.
- อัจฉริยา กุดหอม. (2550). *การศึกษาการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของ โรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมตามมาตรฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Collins, L. W., Sweigart, C. A., Landrum, T. J., & Cook, B. G. (2017). Navigating common challenges and pitfalls in the first years of special education: Solutions for success. *Teaching Exceptional Children*, 49, 213-222.
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71, 78-91.
- Jones, B. F. et al. (1989). Teaching students to construct graphic organizers. *Educational Leadership*, 46(4), 20-25.
- 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*. New York: Doubleday.
- Senge, P. M. (1994). *The fifth discipline fieldbook*. New York: Currency Doubleday.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

รหัสนามสมมติผู้ให้ข้อมูล.....  
 สถานที่สัมภาษณ์.....วันที่สัมภาษณ์.....  
 เวลาที่เริ่มสัมภาษณ์.....น. เวลาที่สิ้นสุดการสัมภาษณ์.....น. เวลารวม.....นาที

ประเด็นหัวข้อเรื่องคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษ

### ประจำจังหวัดตราด

1. ประเด็นเรื่องพลวัตการเรียนรู้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม
  - ท่านคิดว่ารูปแบบการเรียนรู้ที่ช่วยสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมควรเป็นอย่างไร
  - ท่านมีวิธีการเรียนรู้อย่างไรที่จะช่วยสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม
2. ประเด็นเรื่องการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม
  - ท่านคิดว่าอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมมีอะไรบ้าง เพราะเหตุใด
  - ท่านมีแนวทางอย่างไรในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม
3. ประเด็นเรื่องการเสริมอำนาจบุคคลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม
  - ท่านคิดว่าบุคคลที่มีส่วนสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมมีใครบ้าง เพราะเหตุใด
  - ท่านมีวิธีการอย่างไรในการเสริมอำนาจบุคคลเพื่อสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม
4. ประเด็นเรื่องการจัดการความรู้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม
  - ท่านคิดว่าการจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างไรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม
  - ท่านมีวิธีการจัดการความรู้อย่างไรที่จะช่วยสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม
5. ประเด็นเรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคม
  - ท่านคิดว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมอย่างไร
  - ท่านมีแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมได้อย่างไรบ้าง



### แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

รหัสนามสมมติผู้ให้ข้อมูล.....  
 สถานที่สนทนากลุ่ม..... วันที่สนทนากลุ่ม.....  
 เวลาที่เริ่มสนทนากลุ่ม.....น. เวลาสิ้นสุดการสนทนากลุ่ม.....น. เวลารวม.....นาที

ประเด็นหัวข้อแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ  
 จังหวัดตราด

- บทบาทของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราดในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้  
 เพื่อสังคม ควรเป็นอย่างไร

- แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ  
 จังหวัดตราด ควรเป็นอย่างไร

ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

(สำเนา)

ที่ อว 8118/ว744

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 เมษายน 2563

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม  
เรียน

ด้วยนางสาวเพ็ญภา หาญกล้า นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา และการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรุฒิ เพ็งพันธ์ เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูล จึงมีความประสงค์ขอเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อให้ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตราด ในวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 เวลา 13.00-15.00 น. ณ ห้องประชุม ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 0 3810 2067

ผู้วิจัย 08 7369 7355

**ภาคผนวก ค**

**แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย**



ที่ ๐๒๕/๒๕๖๓

**เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา**

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU 030/2563

โครงการวิจัยเรื่อง : แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดตราด

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวเพ็ญภา ทาญกล้า

หน่วยงานที่สังกัด : นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าว เป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- |   |  |
|---|--|
| ๑. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๒๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๒. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย  | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๓. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย  | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๒๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๔. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย   | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๒๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๕. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หรือชุดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๒๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๖. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี)   | ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -              |

วันที่รับรอง : วันที่ ๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

วันที่หมดอายุ : วันที่ ๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงนาม

(นายเจนวิทย์ นวลแสง)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชุดที่ ๒ (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)



## ใบยินยอมให้ใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

อนุญาตให้นางสาวเพ็ญภา หาญกล้า นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสังคมของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด โดยมี ดร.วรวุฒิ เท็งพันธ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อให้การวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์ขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในสถาบันของท่าน

- อนุญาต  
 ไม่อนุญาต

ลงนาม .....

(นายสัญญา แสนทวีสุข )

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตราด

วันที่.....

ประทับตราสถาบัน (ถ้ามี)