

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายจากกระแสสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีอื่นๆ และการแข่งขันกันอย่างรุนแรงทางเศรษฐกิจ การค้า การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ความเชื่อมโยงดังกล่าวเป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในส่วใดส่วหนึ่งของโลก สามารถส่งผลกระทบต่อไปยังส่วนอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สิ่งประเทศไทยต้องการคือ ทรัพยากร “คนที่มีความรู้” สิ่งที่จะก่อให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขัน คือ การที่บุคคลในชาติ มีความรู้ความสามารถและสามารถนำความรู้ความสามารถนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพ ความรู้เป็นปัจจัยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นปัจจัยที่จะกำหนดความอยู่รอดของปัจเจกบุคคล องค์กร และประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544, หน้า 25)

ประเทศไทยของเราได้ให้ความสำคัญในการพัฒนา ทั้งการพัฒนาส่วนราชการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนราชการได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 เรื่อง การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2549) มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางทางการพัฒนาโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาและมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มุ่งพัฒนาทั้งทางด้านสุขภาพร่างกายและความรู้ความสามารถ โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสติปัญญา ถ่ายทอดความรู้และทักษะ รวมทั้งค่านิยม ให้

คนมีความสามารถ ทั้งในการคิด การตัดสินใจ และการกระทำ เพื่อเป็นกำลังสำคัญของสังคม และตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อสังคมทั้งหมด (Education For All) และสร้างสังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ (Learning Society) และสังคมทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย (All For Education) มาตรา 81 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เสริมสร้างความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ การศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ การศึกษาจึง เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์และสังคม ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการ ตามมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้อง เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และ คุณธรรม และตามมาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) พัฒนาสาระและกระบวนการ เรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับเปลี่ยนองค์รวมทางการศึกษา ทั้งแนวคิด โครงสร้าง กระบวนการในการจัดการศึกษา และการปฏิรูปบุคลากรทางการศึกษาเป็นการปรับเปลี่ยน บทบาทให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาในระบบให้กับประชาชน เป็น หน่วยงานที่ทำหน้าที่นำเอานโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ดำเนินการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและหลักการที่ตั้งไว้หรือไม่ ย่อมขึ้นกับการดำเนินงาน ของสถานศึกษา และในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่า กลยุทธ์ในการบริหารที่ดีที่สุด คือ การ มุ่งเน้นคุณภาพ การบริหารจัดการคุณภาพมีเป้าหมายเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด ให้แก่องค์กร จุดเริ่มต้นในการนำระบบบริหารการจัดการคุณภาพทั้งระบบมาใช้ ต้องเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงต้องสร้างให้เกิดบางอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน คือ เกิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 25 - 30) องค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อพัฒนาศักยภาพแห่งตน และองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานตาม ภารกิจต่างๆ บรรลุเป้าหมาย โดยมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน และมีความคิด ความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง

ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวง
ศึกษาธิการ. 2544, หน้า 32)

วินัย 5 ประการ : กุญแจสู่ความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจุบันนี้
แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง
ทั่วโลกในฐานะที่เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร
ได้ทุกประเภท ซึ่งสาระสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นการเน้น
ความสำคัญที่เป็นผู้นำ (leadership) ความคิดเชิงระบบ (System Thinking) และการเรียนรู้
ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันในที่ทำงาน
นั่นเอง และจากการศึกษาค้นคว้าพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การ
พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Jim
Collins ที่กล่าวว่า ภายใต้กระบวนการวงล้อของการบินขึ้นสู่ความสำเร็จ (Collins' Flywheel) มี
พื้นฐานจากแนวคิดของปีเตอร์ เอ็ม. เซ็นเก้ (Peter M. Senge) ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีวินัย
(Disciplined People) การคิดอย่างมีวินัย (Disciplined Thought) การปฏิบัติอย่างมีวินัย
(Disciplined Action) ซึ่งเป้าหมายของความสำเร็จของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวตามแนวคิด
ของจิม คอลลินส์ (Jim Collins) นั่นก็คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็มีข้อจำกัด ปัญหาอุปสรรค และ
ต้องการองค์ประกอบหลายประการ (มนต์ชัย พิณจิตรสมุทร, 2548, หน้า 57 – 60) สรุปว่า การ
พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องมีการฝึกฝนเพื่อพัฒนาศักยภาพ 3 องค์ประกอบคือ
การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้อย่างเป็นทีม และการเฝ้าติดตามและแก้ไขข้อจำกัดการเรียนรู้
ขององค์กรซึ่งโดยทั่วไป ข้อจำกัดการเรียนรู้ขององค์กรมักเป็นกรอบความคิดของบุคคล และ
ข้อจำกัดอื่นๆ เช่น การสื่อสารภายใน การมีส่วนร่วมของบุคลากร

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคนในสังคมให้เป็น
สังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น สามารถ
ปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผลการศึกษางานวิจัยในประเทศไทยพบว่างานวิจัยที่
เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีผู้สนใจ
ศึกษาจำนวนมากพอสมควร รวมถึงทางด้านการศึกษาซึ่งมีผู้วิจัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น ยังไม่มีการทำวิจัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้งนี้เพื่อนำ

ข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อเสนอแนะหรือเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
3. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาตนเองและบุคลากรในหน่วยงานของตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตด้านเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ

3.1.1 ขนาดสถานศึกษา แบ่งเป็น

3.1.1.1 สถานศึกษาขนาดกลาง

3.1.1.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.1.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

3.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม คือ

3.2.1 การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9 ด้าน

3.2.1.1 การวิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบัน

3.2.1.2 การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2.1.3 การกำหนดแผนงานที่ชัดเจน

3.2.1.4 การสร้างบรรยากาศเปิด

3.2.1.5 พัฒนาพื้นฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2.1.6 พัฒนาคณาจารย์ในระดับผู้นำองค์กร

3.2.1.7 มอบหมายพันธกิจ

3.2.1.8 สร้างวัฒนธรรมด้านการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
ตลอดเวลา

3.2.1.9 การประเมินผล

3.2.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่

3.2.2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้

3.2.2.2 การมีแบบแผนความคิด

3.2.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.2.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3.2.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสรุปเป็นนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่บุคลากรหรือสมาชิกขององค์กร ต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความเข้าใจและปฏิบัติการกิจของตนได้สอดคล้องกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของปีเตอร์ เอ็ม. เซ็นกี (Peter M. Senge) ซึ่งจำแนกองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคน เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการฝึกตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา มีการเรียนรู้ที่จะสามารถขยายขีดความสามารถของตนให้เชี่ยวชาญมากขึ้น

1.2 ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักจัดสรรความรู้ที่ได้มาให้เป็นแนวคิดของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง การที่ผู้บริหารจัดกิจกรรมให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เกิดความปรารถนาที่จะเห็นภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน ขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และมีความรัก ความห่วงใยซึ่งกันและกัน

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นการนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน

1.5 ด้านความคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกทุกคน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยรวม มีกรอบการมองเห็นที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน สามารถแยกแยะองค์ประกอบของระบบ รู้จักจัดลำดับความสำคัญให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีแนวความคิดที่หลากหลายและชัดเจน

2. การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เชื้อหรือส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานโดยกระบวนการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ วัลลภ คำพาย ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบัน

2.2 การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 การกำหนดแผนงานที่ชัดเจน

- 2.4 การสร้างบรรยากาศเปิด
- 2.5 พัฒนาพื้นฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.6 พัฒนาคูคลองกรในระดับผู้นำองค์กร
- 2.7 มอบหมายพันธกิจ
- 2.8 สร้างวัฒนธรรมด้านการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา
- 2.9 การประเมินผล

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกและมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงานตามแนวคิดของ Jims Collins นั่นคือ สามารถสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืน โดยทำความเข้าใจกับบุคคลและมอบหมายงานตามความสามารถใช้ข้อมูลทั้งบวกและลบประกอบการพัฒนาปรับปรุง มุ่งมั่นฟันฝ่าอุปสรรค สร้างวัฒนธรรมของการมีวินัยและใช้เทคโนโลยี มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและมีความเชี่ยวชาญอย่างสูง ทุกคนเกิดความมุ่งมั่น มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จูงใจให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และกำหนดมาตรฐานของงาน สามารถบริหารบุคลากรและทรัพยากรได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำงานเป็นทีมได้ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นและช่วยให้กลุ่มและทีมบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความสามารถส่วนตัวที่ดี ทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนสาธิตในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปีการศึกษา 2551

6. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ระดับขนาดของสถานศึกษาจำแนกตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 36) ได้แก่

- 6.1 สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน
- 6.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 601 – 1,500 คน
- 6.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

สมมติฐานของการวิจัย

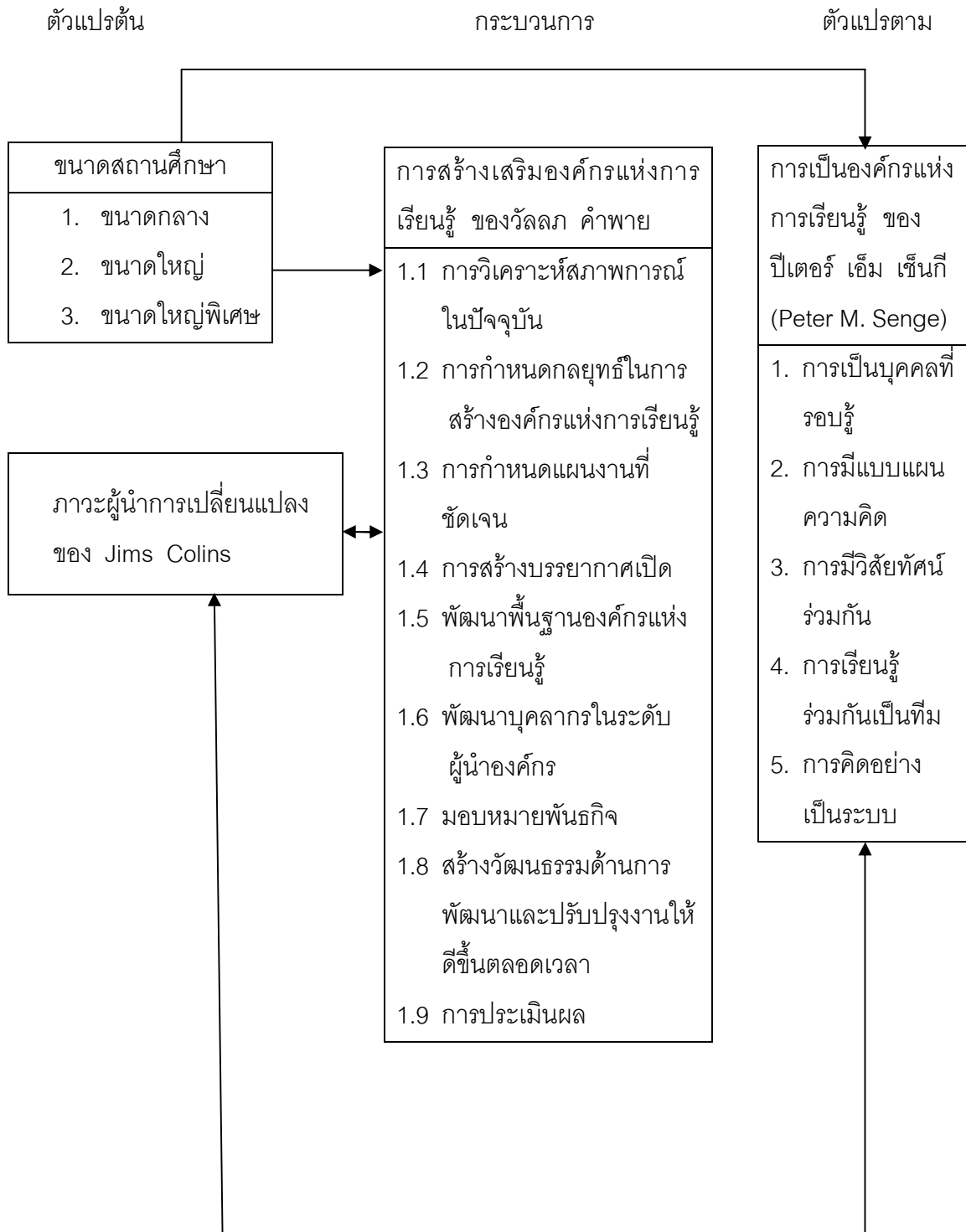
1. การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ใน 9 ด้าน ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ใน 5 ด้านภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางบวก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางบวก

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย