

บทที่ 5

บทสรุป

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

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

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนสาธิตระดับมัธยมศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประจำปีการศึกษา 2551 จำนวน 22 โรงเรียน จำนวนครู 1,641 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชีมอร์แกน ต่อมาทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นและคิดสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และทำการเลือกแบบเจาะจง หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากกระบวนการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ วัลลภ คำพาย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม. เซ็นกี (Peter M. Senge) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ จิม คอลลินส์ (Jim Collins) ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างและได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวนทั้งสิ้น 267 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.30 หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Window ด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของเพียร์สันและสถิติ F – test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) กรณีพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 267 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง

จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 และเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 และกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างาน มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าฝ่าย มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30

ตอนที่ 2 การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2.1 การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ด้านการกำหนดแผนงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมอบหมายพันธกิจ และด้านพัฒนาพื้นฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้กับด้านพัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านการสร้างบรรยากาศเปิด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านการประเมินผลและด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้อำนวยการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และด้านการกำหนดแผนงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา คือ สร้างวัฒนธรรมด้านการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตลอดเวลาและด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้อำนวยการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยด้านมอบหมายพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลและด้านการพัฒนาพื้นฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 9 ด้าน ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบขนาดสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบขนาดสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) = .94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) = .96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการเป็นบุคคลที่รอบรู้ บุคคลมี

แบบแผนความคิด บุคคลมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ และนำความรู้ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร รวมถึงปรับกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และพร้อมต่อการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้และตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อสังคมทั้งหมดโดยสร้างสังคมปัญญาและการเรียนรู้ สังคมทั้งหมดต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้ผู้บริหารต้องดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นพื้นฐานที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธเนศ ขำเกิด (2541, หน้า 29) ที่เสนอกระบวนการในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างเสริม การดำเนินการและการประเมินผลและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกำหนดแผนงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนสาธิตมีโครงสร้างการบริหารงานเป็นทีม และโครงสร้างบุคลากรชัดเจนยืดหยุ่นสูง มีปัจจัยด้านการบริหารที่พร้อมจะสนับสนุน ทำให้เอื้อต่อการกำหนดแผนงานที่ชัดเจน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากระบบการบริหารจัดการ โครงสร้างขององค์กร โครงสร้างหลักสูตรของโรงเรียนสาธิต มีวัฒนธรรม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมแบบเปิด เป็นจุดเน้นของการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน เช่น การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ อุปกรณ์สื่อ เทคโนโลยี สามารถรองรับต่อการใช้งาน มีการทำงานเป็นทีมและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ที่จะสามารถส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม. เซ็นกี (อ้างอิงใน ปัญญา อัสวกุลประดิษฐ์, 2544, หน้า 8) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ วินัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอดท์และเรย์โนลด์ส (Marquardt Reynolds 1994) ที่กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์มีลักษณะดังนี้ คือ มีโครงสร้างที่เหมาะสม ไม่มีชั้นการบังคับบัญชามากเกินไป มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีมและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของคมสัน ณ รังสี (2550) ที่

ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนปอไร่วิทยาคม อำเภอปอไร่ จังหวัดตราด ซึ่งพบว่า แนวทางการพัฒนาที่วิเคราะห์ได้ คือ การลดภาระงานพิเศษ ให้น้อยลง การจัดหาแหล่งเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ครูโดยเฉพาะ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และสิ่งใหม่ๆ เปิดโอกาสด้านการ แสดงออกทางความคิดอย่างเสรีมากขึ้นสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมการทำงานข้ามสายงาน ส่งเสริมกิจกรรมร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กรและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารของโรงเรียน สาธิตมีการบริหารงานเป็นทีม สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ รับทราบ เป้าหมายของโรงเรียนในอนาคตและมีกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ ลาสอน (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนา แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริม รูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 4 ขั้นระดมความคิดเห็น ประกอบด้วย 5 แนวทางเช่น ชี้้นำให้บุคลากรในสถานศึกษามองไปข้างหน้า มองอนาคต และมองภาพรวมของ องค์กร

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคคลที่จะเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนสาธิตจะต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ มี ความสามารถสูง ทั้งทักษะ ความรู้ พฤติกรรมในการทำงานในระดับที่เชี่ยวชาญสูงและสามารถ สร้างความสำเร็จที่ยั่งยืนให้กับองค์กร โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ บวกกับประสบการณ์ในการ บริหารงาน โดยคุณลักษณะพื้นฐานด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การทำงานเป็นทีมได้ดี มีสมรรถนะในการบริหารบุคลากรและทรัพยากร สามารถจูงใจบุคลากรให้ ทำงานบรรลุวิสัยทัศน์และมาตรฐานของงาน มอบหมายงานตามความสามารถ ใช้ข้อมูลทั้งบวก และลบประกอบการพัฒนาปรับปรุง มุ่งมั่นฝ่าฟันอุปสรรค สร้างวัฒนธรรมของการวินัย ใช้ เทคโนโลยี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจและมีแนว ทางการปฏิบัติที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของपालิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่ง การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง

3. เปรียบเทียบการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 9 ด้านและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 9 ด้าน ระดับมัธยมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบขนาดสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาดพบว่า สถานศึกษาสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความพร้อมในด้านจำนวนบุคลากร ปัจจัยการบริหารที่สนับสนุนการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีมากกว่า สำหรับสถานศึกษาขนาดกลางค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น เนื่องมาจากจำนวนบุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลางมีน้อย มีการปฏิบัติภารกิจหลักเรื่องการสอน และการทำงานอื่นๆของโรงเรียน อาจทำให้บุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง มีเวลาในการพัฒนาตนเองน้อย รวมถึงปัจจัยการบริหารสนับสนุนที่อาจจะน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบขนาดสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาดพบว่า สถานศึกษาสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เป็นสถานศึกษาที่มีการคัดสรรผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการบริหารสูงมาบริหารสถานศึกษา ทำให้มีความสามารถที่จะพัฒนาองค์กรของตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และอาจเป็นเพราะว่าบริบทของสถานศึกษาอาจจะเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางในหลายๆด้าน เช่น ความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) = .94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) = .96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา อุ่นวิเศษ (2551) ที่ทำการศึกษารวบรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนึ่ง ผุดผ่อง (2550) ที่ได้ทำการศึกษารวบรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .014

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

1.1 หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสถานศึกษาทุกขนาดให้มีความพร้อมในการพัฒนาไปสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยจัดให้มีบรรยากาศเปิดที่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม จัดสิ่งแวดล้อมความสะดวก งบประมาณที่เพียงพอ เทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถใช้ได้อย่างเปิดเผย

1.2 หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา ขนาดกลาง ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระดับบริหาร หัวหน้าทีม ผู้ร่วมทีม และรายบุคคล ให้มีองค์ความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 ควรพัฒนารูปแบบการดำเนินการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาอิทธิพลที่มีผลต่อการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้