

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษามโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เพื่อศึกษามโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 151 โรงเรียน จำแนกเป็น 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 75 โรงเรียน 2) สถานศึกษาขนาด กลาง จำนวน 53 โรงเรียน 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 23 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การศึกษา คือ สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 109 โรงเรียน จำแนกเป็น 1) สถานศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 54 โรงเรียน 2) สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 38 โรงเรียน 3) สถานศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 17 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปิดตารางเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ในระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และ ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified random ampling)โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 218 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้สถานศึกษาดำเนินการตอบแบบสอบถามที่ช่องรับเอกสารของ สถานศึกษา ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 และบางส่วนผู้ศึกษา ค้นคว้าขอรับคืนด้วยตนเอง รวมทั้งหมด จำนวน 218 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ห้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์มโนทัศน์การบริหารเพื่อมุ่งสู่ความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยหาจำนวนข้อที่ตอบถูกแล้วแปลงเป็นคะแนนตามค่าที (T - Score) วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

สถานศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทั้งรายรวมและรายด้าน และวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ ค่าที (t – test) และ ค่าเอฟ (F – test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้า มโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ผลการศึกษามโนทัศน์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยภาพรวมมีมโนทัศน์ระดับสูงทั้ง 3 ขนาด เมื่อพิจารณา มโนทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสถานศึกษาทุกขนาด มีมโนทัศน์ระดับสูง และพิจารณามโนทัศน์ครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนที่สังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลางมีมโนทัศน์ระดับต่ำ ส่วนครูผู้สอนที่สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีมโนทัศน์ระดับสูง

2. ผลการศึกษากาการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ทุกด้านในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สูงสุดคือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการมีแบบแผนความคิด และผลแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ พบว่า ภาพรวมการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สูงสุดคือ สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และต่ำสุด คือ สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้อย่างเพียงพอกับความต้องการของบุคลากร

2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า ภาพรวมการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สูงสุดคือ สถานศึกษาวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ๆมาพัฒนางานให้ดีขึ้น และต่ำสุด คือ สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ภาพรวมการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สูงสุด คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของบุคลากรทุกคนที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงของสถานศึกษา และต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตนเองต่อการสร้างความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า ภาพรวมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ประสบการณ์ ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้กลุ่มบุคลากรลดสิ่งกีดขวางให้เกิดอิทธิพลครอบงำ แนวความคิดของสมาชิกคนอื่นๆ และต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการรวมพลังกันของบุคลากรให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ภาพรวมการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สูงสุด คือ สถานศึกษาวางแผนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์ในการบริหารงบประมาณที่ได้รับ และต่ำสุด คือสถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน คือ 1)ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2)ด้านการมีแบบแผน

ความคิด 3)ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4)ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5)ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน คือ 1)ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2)ด้านการมีแบบแผนความคิด 3)ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4)ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5)ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษามโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามกรอบแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็นเก้ (Senge) 5 ด้าน คือ 1)การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3)การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สรุปผลการศึกษาค้นคว้า และมีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษามโนทัศน์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด โดยภาพรวมมีมโนทัศน์ระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งความเป็นมา ความหมาย องค์กรประกอบ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงว่าผู้บริหารและครูมีความสามารถในการเรียนรู้ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างสรรค์กระบวนการหรือวิธีการทำงานในลักษณะใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ทั้งในชีวิตและการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์หาญกว้าง (2538) ที่กล่าวว่า ในการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างต่อเนื่องนั้น เครื่องมือที่สำคัญที่สุด ก็คือ การเรียนรู้ขององค์กรและบุคคลในองค์กรจะทำให้องค์กรและคนในองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อพิจารณามโนทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด มีมโนทัศน์ระดับสูง ส่วนครูผู้สอนสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลางมีมโนทัศน์ระดับต่ำ และครูผู้สอนสังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีมโนทัศน์ระดับสูง ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารและ

ครูได้รับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน จึงส่งผลให้มีทัศนคติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของครูผู้สอนสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลางมีมีทัศนคติระดับต่ำ เพราะลักษณะการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน หรือการได้รับโอกาสในการส่งเสริมทัศนคติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่เท่าเทียมกัน อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่มีการเคารพ ผู้อาวุโสและมีความเกรงใจสูง อาจทำให้ครูผู้สอนไม่กล้านำเสนอ สิ่งใหม่ๆ ลักษณะเหล่านี้ จำเรียง วิยวัฒน์ และเบญจมาศ อัมพันธ์ (2544, หน้า 50) กล่าวไว้ว่าเป็นอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ 1)การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2)การมีแบบแผนความคิด 3)การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4)การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5)การคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุภัทร วงศ์จักร (2545, หน้า 95) ได้ผลการศึกษารับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุทัยธานี โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และงานวิจัยของบัณฑิต พงศ์นราทิพย์ (2548) ได้ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 6 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากระบบการบริหารสถานศึกษา ของแต่ละขนาดสถานศึกษา มีจุดเน้นของการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เช่น ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้อย่างเพียงพอกับความต้องการของบุคลากร วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น วางแผนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นกี (เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2552, หน้า 27) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ วินัยพื้นฐาน 5 ประการ คือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ พบว่า การบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้อย่างเพียงพอกับความต้องการของบุคลากร มีระดับการบริหารน้อยกว่าเรื่องอื่นในด้านนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีตั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้จัดสรรแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน โดยจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป มิใช่รายหมวดเหมือนเดิม และยังคงกำหนดไว้ด้วยว่าให้จัดเงินสมทบให้แก่ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษตลอดจนจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ในสังคมอีกด้วย ซึ่งแต่เดิมไม่เคยจัดสรรให้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2547, หน้า 59) สอดคล้องกับบุญทัน สุระมูล (2550, หน้า 12) ที่กล่าวว่า “งบประมาณเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพขององค์กร ตลอดจนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำมาซึ่ง ทรัพยากรด้านอื่น ๆ อาทิ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีวิธีการหรือ เทคโนโลยีสมัยใหม่ จนมีผู้มักกล่าวเสมอว่าคนมีเงินเป็นผู้มีอำนาจในทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมา” และงานวิจัยของสุมนา พุ่มประพาส (2550) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดี จะมีผลต่อคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นสถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญที่สุด จะต้องมีการบริหารและจัดการให้เกิดการขับเคลื่อนไปภายใต้ภาวะการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่า การที่ไม่สามารถจัดหา หรือจัดเตรียมทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากร อื่น ๆ ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการขยายตัว ที่จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในที่สุด ทำให้ การที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ดำเนินการได้ยาก

2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด การบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าสถานศึกษามีระบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ มีระดับการบริหารน้อยกว่าเรื่องอื่นในด้านนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูขาดแรงจูงใจไม่เห็นความสำคัญ และไม่คิดนำข้อมูลข่าวสารมาปรับปรุงพัฒนางาน จึงขาดความใส่ใจในการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของ อารี พันธุ์มณี (2540, อ้างอิงใน จารุภัทร วงศ์จักร, 2545) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์ได้รับผลการสนองตอบและก่อให้เกิดความอยากที่จะทำ

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรควิสัยทัศน์ของตนเองต่อการสร้างความสำเร็จของ

องค์กรในอนาคต มีระดับการบริหารน้อยกว่าเรื่องอื่นในด้านนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดภาพอนาคตที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างความคิดของแต่ละบุคคล ซึ่งคนที่มีวิสัยทัศน์และมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติมักจะประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามคนที่มีวิสัยทัศน์แต่ไม่พยายามนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ การจะพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นไปได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ ลาซอน (2550) ที่ทำการศึกษารองการพัฒนาระบบการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ชั้นตอนที่ 4 ชั้นระดมความคิดเห็น ประกอบด้วย 5 แนวทางเช่น ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษามองไปข้างหน้า มองอนาคต และมองภาพรวมขององค์กร และงานวิจัยของ Ceppetelli (1995, pp. 56-60 อ้างอิงใน จารุภัทร วงศ์จักร, 2545) ที่ชี้ให้เห็นความแตกต่างว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงและความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าสถานศึกษามีการดำเนินการรวมพลังกันของบุคลากรให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน มีการบริหารน้อยกว่า เรื่องอื่นในด้านนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการเสริมสร้างความเข้าใจของหน่วยงาน มักเป็นไปในรูปแบบการสั่งการผู้บังคับบัญชาลงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ขาดโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ดังที่วิจารณ์ พานิช (2544, หน้า 67) เป็นผลให้บุคลากรจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ มีแนวคิดในการจัดการเรียนการสอน การแก้ปัญหา มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวทางปฏิบัติมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ กล่าวคือมองเห็นความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการเชื่อมโยงและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงมีผลทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 80) ได้กล่าวถึงการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานตามขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้า การริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้นเนื่องจากการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทีมในลักษณะมีชีวิตชีวา มีพลวัต ทำให้เป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมของการเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงานได้เป็นอย่างดี

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ การบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าสถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระดับการบริหารน้อยกว่าเรื่องอื่นในด้านนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการของกรอบแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านมาใช้ เพราะผู้บริหารและครูอาจมีความรู้ความเข้าใจ แต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถกระทำได้ หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรได้มีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน ดังที่นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2544, หน้า 1) กล่าวว่า การแข่งขันระดับนานาชาติอยู่ในระดับต่ำๆ ที่เป็นเช่นนี้ได้รับการสรุปแล้วว่า เพราะสังคมไทยไม่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าเห็นว่าเพื่อให้สถานศึกษาได้รับเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยอาศัยกรอบแนวคิด การนำสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพเป็นบุคคลที่รอบรู้และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมทุกด้านและรายข้อ พบว่า แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนการดำเนินงาน ด้านกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ต้องเปลี่ยนแปลงจากบทบาทที่ให้ความสำคัญต่อตนเองหรือการเป็นผู้นำคนเดียว (One man Show) มาเป็นการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยสร้างความแข็งแกร่งให้สถานศึกษา ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 2) และการเป็นผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับใด ก็ตามจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดี มีทักษะประสบการณ์ และที่สำคัญจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แตกต่างกันกับครู

4. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านและรายข้อไม่แตกต่างกัน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้านี้

ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามีความขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ผู้บริหารและครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับมโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ที่แตกต่างกัน เมื่อศึกษาค้นคว้าแล้ว ผลปรากฏว่า ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันไม่ทำให้การบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแต่ละขนาดสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารสถานศึกษาร่วมกัน มีกระบวนการมีระบบการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน มีการประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้การทำงานใดๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ จึงทำให้ผู้บริหารและครูที่สังกัดแต่ละขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่มี มโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงุฎฐ์ พงษ์เกษ (2548) พบว่า ความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์และขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเกษม คำน้อย (2550) ที่ศึกษาสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า สถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรทุกคนร่วมกันตัดสินใจสำหรับโครงการต่างๆ กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนา ทดลองปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ ทางการศึกษา สนองความต้องการความรู้ของผู้ร่วมงานภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องรวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ใช้วิธีการคิดและแก้ไขปัญหาที่หลากหลายเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

1. จากผลการศึกษามโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 แม้จะพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ผู้บริหารและครูควรปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องต่างๆ ดังนี้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาไว้อย่างเพียงพอกับความต้องการของบุคลากร การจัดเก็บข้อมูลสถานศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบ และความสามารถในการที่จะวางแผนกลยุทธ์ ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวิสัยทัศน์ที่คาดหวังร่วมกันของผู้บริหารและครู

2. ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน อย่างต่อเนื่อง สร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันได้ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ด้วยกรอบแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นกี (Peter M.Senge) ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) บุคคลที่รอบรู้ 2) มีแบบแผนความคิด 3) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) คิดอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยคัดเลือกสถานศึกษาที่มีมีโนทัศน์และการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูงว่ามีแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร

2. ควรศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดต่างกัน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบและเพื่อการพัฒนาในโอกาสต่อไป