

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย 2) การสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1.1 สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 1.3 สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนางานในหน้าที่
- 1.4 สนับสนุนให้บุคลากรปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.5 สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า
- 1.6 สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- 1.7 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้วิธีการคิดอย่างเป็นระบบมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่
- 1.8 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้
- 1.9 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้ทักษะในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.10 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ประกอบด้วย

- 2.1 สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
- 2.2 สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมการเรียนรู้
- 2.3 สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- 2.4 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้
- 2.5 สนับสนุนให้บุคลากรมีความสนใจในการเรียนรู้ตลอดเวลา

- 2.6 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- 2.7 สนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน
- 2.8 มีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา
- 2.9 สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 2.10 สนับสนุนให้บุคลากรยอมรับความสำคัญของการเรียนรู้

3. ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ประกอบด้วย

- 3.1 สนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย
- 3.2 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้
- 3.3 สนับสนุนให้ความสะดวกบุคลากรในสถานศึกษา
- 3.4 สนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้แก่บุคลากร
- 3.5 สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้
- 3.6 สนับสนุนให้ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการที่มีต่อสถานศึกษา
- 3.7 สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน
- 3.8 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติจริงได้
- 3.9 ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- 3.10 สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. ด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

- 4.1 สนับสนุนให้บุคลากรจัดข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
- 4.2 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย
- 4.3 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลในการพัฒนางานที่ปฏิบัติได้
- 4.4 สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาการจัดการความรู้
- 4.5 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย
- 4.6 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกันได้
- 4.7 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว
- 4.8 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเก็บรักษาข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ
- 4.9 สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4.10 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้

5. ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย

- 5.1 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่
- 5.2 สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้แก่บุคลากร

- 5.3 สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 5.4 สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
- 5.5 สนับสนุนให้มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 5.6 สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ในการนำระบบต่าง ๆ ของเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 5.7 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเผยแพร่นวัตกรรมโดยใช้เทคโนโลยี
- 5.8 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้โปรแกรมต่าง ๆ มาออกแบบในการปฏิบัติงานได้
- 5.9 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
- 5.10 สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาเทคโนโลยีในสถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปลงการวิจัยได้ ดังนี้

○ รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สนับสนุนให้บุคลากรสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ สนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรจัดข้อมูล

สารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพ และมีผลงานการปฏิบัติงานเต็มไปด้วยประสิทธิภาพเชื่อมโยงรูปแบบเปิดโอกาสให้ทีมงานนั้นทำงานประยุกต์เข้ากับงาน มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์เป็นผลให้เกิดศักยภาพ (วีรวิธ มาชะศิริานนท์. 2547 : 21) ซึ่งความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วย่อมส่งผลให้ความรู้ที่มีอยู่ล้าสมัยเร็วขึ้นและบุคลากรจะต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ในเวลาที่สูง เทคโนโลยีสมัยใหม่และการแข่งขันในรูปแบบที่คาดการณ์ไม่ถึงจะเกิดขึ้นทุกวัน ดังนั้นจึงต้องมีการแนะนำเครื่องมือใหม่ ๆ กระบวนการและกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้จะทำให้การใช้ความรู้ที่มีอยู่ทำได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งเป็นการช่วยในการถ่ายโอนและดูดซับความรู้ใหม่ให้ทั่วทั้งองค์กร ซึ่งธรรมชาติในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้งานยังมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่คาดการณ์ได้ยาก การระบุนเฉพาะเจาะจงว่าความต้องการความรู้แบบใดก็ทำได้ยากเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ลักษณะของบุคคลกับการปรับตัวจึงมีความสำคัญมากที่สุดในการทำงานและบางองค์กรจะเริ่มให้รางวัลด้านการเงิน เมื่อบุคลากรได้แสดงความสามารถในการแสวงหาความรู้และมีความชำนาญในความรู้ใหม่ ๆ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2549 : 7) สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด ชุมมนุมพร (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทางบวกระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สนับสนุนให้บุคลากรสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 40-41) ได้กำหนดแนวทางของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศเปิด โดยให้ทุกคนได้รับทราบความจำเป็นและการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาวินัยพื้นฐาน 5 ประการ โดยการปรับพื้นฐานการคิด การปฏิบัติของตนเองและสถานศึกษา พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้และพร้อมทั้งประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน พัฒนาผู้นำให้มีทักษะในการเป็นผู้นำที่มีความเป็นเลิศ สามารถนำทีมงานได้ ซึ่ง วิโรจน์ สารรัตนะ และ อัญชลี สารรัตนะ (2546 : 44) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรที่ให้บริการด้านการจัดการศึกษา มีการเรียนการสอนโดยใช้การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหลัก คือการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในการบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ สถานศึกษาจึงถือว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาทิพย์ วิสุทธินันท์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพากกวีานวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพากกวีานวิทยาคม อยู่ในระดับมาก ด้านความสำคัญในการสำรวจตรวจสอบ ด้านความแตกต่างในการกระทำ ด้านความตระหนักในการประเมิน ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อการทดลอง ด้านการมีบรรยากาศเปิดเผยด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านความหลากหลายในการปฏิบัติ ด้านผู้สนับสนุนมากมาย ด้านการล้อมรอบด้วยภาวะผู้นำและการมองอย่างเป็นระบบ ซึ่งทุกลักษณะมีส่วนที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงเพิ่มขึ้น รวมทั้งการพัฒนาลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ สสำรวจชุมชนยังไม่ทั่วถึง ขาดแคลนงบประมาณในการปฏิบัติงาน และครูมีภาวะผู้นำน้อย

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ สนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน ทั้งนี้ เนื่องจาก การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่องค์กรสามารถเรียนรู้สร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร ประกอบด้วย คนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งมีการจัดหา การสร้างการถ่ายโอนความรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการใช้ความรู้ใหม่ ๆ การใช้แนวความคิดจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ทีมงานและองค์กร การมีเป้าหมายเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของสังคมโลกได้อย่างสง่างาม (เสาวนิต คำจันทา (2549 : 1) และลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเริ่มต้นจากตัวบุคคลในองค์กรในการเสริมสร้างความคิดของตนเองและเผยแพร่ความคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อค้นหาแนวร่วมในการสานต่อความคิดเหล่านั้นให้เป็นที่ประจักษ์ และในการดำเนินงานร่วมกันนั้น จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานและเคล็ดลับการทำงานของแต่ละบุคคล ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ บุคคลพอใจในงาน และเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ วิเลิศศักดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามหน่วยงานภายใน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรจัดข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ทั้งนี้ เนื่องจาก ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันก็ช่วยองค์กรเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งผลทำให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Marguardt & Reynolds. 1994 : 212) ซึ่งแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน สร้างสรรค์

ผลงานที่เป็นความปรารถนา เป็นที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิด ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ โดยสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกัน และการที่จะบรรลุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ (สามารถศรีวิริยาภรณ์. 2548) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

○ รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นเป็นเรื่องของสิ่งที่ควรจะเป็น (What) ส่วนการเรียนรู้ขององค์กรคือ วิธีการในการที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (How) การเรียนรู้ขององค์กรจะเน้นที่กระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ในขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเน้นที่ระบบ หลักการและลักษณะขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องรู้วิธีการเสียก่อนจึงจะสามารถก้าวไปเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Marquardt. 1996 : 19) ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างคุณภาพที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดแก่นักเรียน เท่าที่จะพึงกระทำได้ด้วยการปรับทีมงานในสถานศึกษาให้เป็นทีมงานที่แข็งแกร่ง มีสมรรถภาพ มีจิตใจพร้อมที่จะบุกเบิก สร้างสรรค์สิ่งงานและแก้ปัญหาโดยให้แต่ละคนรับบทบาทหน้าที่ของตน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีชีวิต มีจุดหมาย มีความสำเร็จที่ดีเพื่อการหล่อเลี้ยงให้มีกำลังใจ เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียนเองนั้นก็ต้องสร้างคุณงามความดี มีความจริงใจต่อครูผู้ร่วมงาน มีภาวะผู้นำที่ดี พุ่มเทให้กับงาน นำทีมงานให้ปฏิบัติในบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีและดีที่สุดของแต่ละบทบาท (นิเชต สุนทรพิทักษ์. 2549 : 4) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานด้วยการถือหลักการทำงานกับคนว่าต้องได้คนจึงได้งาน ผู้บริหารจะต้องอยู่กับคนอยู่กับงาน ซึ่งจะเป็นภาพ

ความสำเร็จของส่วนรวมคือ สถานศึกษานั้นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา กองจินดา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า การศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการ เรียนรู้ คือแนวปฏิบัติในการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรในด้านการเป็น บุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดเชิงระบบ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ

1 ผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการ สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

2 ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามขั้นตอนใน รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา ควรมีการวิจัย ดังนี้

1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

2 ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี