

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพของการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ของรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 3) เพื่อเสนอรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ที่เหมาะสม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หรือรองผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำนวน 52 แห่ง และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 52 คน เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 แห่ง ผู้วิจัยได้เก็บ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบแบ่งชั้น จาก บุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำนวน 52 แห่ง จากประชากร 1,933 คน และผู้วิจัยได้หาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้บุคลากรที่เป็นข้าราชการในโรงเรียน เป็น หน่วยวิเคราะห์ ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 325 คน ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610)

เครื่องมือในการวิจัยมี 2 ชนิด ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 52 แห่ง และแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมเกี่ยวกับแนวคิดของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ที่มีต่อองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อสำรวจ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา เนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวัด ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข สมบูรณ์แล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน นำเครื่องมือที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

ของครอนบาค (Cronbach. 1970) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variance) เพื่อทราบลักษณะการแจกแจง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โปรแกรมทางสถิติ SPSS และ Factor Analysis เพื่อหาองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 สามารถสรุปผลตามจุดประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

จากการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 สรุปผลในภาพรวมได้ว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีการดำเนินการด้านการเรียนรู้มากกว่าด้านอื่น และมีการดำเนินการด้านการจัดการความรู้น้อยกว่าด้านอื่นๆ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านองค์การ และด้านการจัดการความรู้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

จากการวิเคราะห์เอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้วิจัยพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านบุคลากร และด้านผู้นำ และ 11 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบหลักด้านองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) องค์ประกอบหลักด้านบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความรู้ความสามารถของบุคลากร 2) ความตั้งใจของบุคลากร 3) แรงจูงใจและเจตคติของบุคลากร 4) การทำงานร่วมกันเป็นทีม องค์ประกอบหลักด้านผู้นำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 1) ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน 3) ผู้นำด้านกระตุ้นส่งเสริม ซึ่ง

ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบตัวแปร เพื่อศึกษารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยการสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรที่เป็นครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

3. องค์ประกอบรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Maximum Likelihood) และการหมุนแกนขององค์ประกอบ ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax with Kaiser Normalization) ซึ่งรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1.1 เทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรมองค์กร 1.2 โครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร 1.3 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 2) องค์ประกอบหลักด้านบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 2.1 ทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากร 2.2 ความรู้ความสามารถและตั้งใจทุ่มเทของบุคลากร 2.3 แรงจูงใจและเจตคติของบุคลากร 3) องค์ประกอบหลักด้านผู้นำ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 3.1 ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม 3.2 ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน

4. ผู้วิจัยนำผลสรุปที่ได้ครบตามจุดมุ่งหมายแล้วจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยจัดสนทนากลุ่ม และส่งให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ทำการตรวจสอบรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

จากผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยการตรวจสอบรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านบุคลากร และด้านผู้นำ มี 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบหลักด้านองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1.1 โครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร 1.2 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กร 1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรมองค์กร 2) องค์ประกอบหลักด้านบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 2.1 ความรู้ความสามารถและตั้งใจทุ่มเทของบุคลากร 2.2 ทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากร 2.3 แรงจูงใจและเจตคติของบุคลากร

3) องค์ประกอบด้านผู้นำ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 3.1 ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม 3.2 ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน

อภิปรายผล

องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ในการศึกษาสภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง 325 คน เพื่อทราบถึงระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยี พบว่า บุคลากรโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในระดับมาก

จากผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ อำนวย คงสาคร (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา มัชปาโต (2550: 77) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เขตขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เขตขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 21) ที่กล่าวว่า ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นจำเป็นต้องทราบและเข้าใจถึงดัชนีชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่องค์กรจะได้ทราบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สิ่งที่ต้องพัฒนาและปรับปรุง และมีส่วนที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ มาร์ควอร์ด (Marquardt. 1996: 51-59) ที่กล่าวว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ในองค์กร 2) องค์ประกอบด้านองค์กร 3) องค์ประกอบหลักด้านเสริมสร้างการมอบอำนาจบุคคล 4) องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ และ 5) องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีพาร์ท, มาร์ลิส และบิวเรน (Gepart; Marsick; & Buren. 1997: 35) ที่ว่าโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมและกลยุทธ์ที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์กร และการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ และนอกจากนี้เช่นเดียวกับการวิจัยของ พูมอนท์ (Poomontre. 2005: 104-106) ที่พบว่า ผลกระทบ

ของมิติด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาประสิทธิภาพ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระดับการเรียนรู้ สัมพันธภาพในองค์กร วิธีการเข้าถึงความรู้ระบบการคิด การสร้างความรู้ ระบบรองรับการเรียนรู้ และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

การที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้รับการพัฒนาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั้งระบบ และเพิ่งจะผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 2 อีกทั้งในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันในทุกๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนส่วนใหญ่จึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการพัฒนาเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่เสมอ และเมื่อทุกคนในองค์กรหรือสถานศึกษาได้นำทฤษฎีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติ ใช้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการเรียนการสอน คุณภาพด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ด้านองค์กรและด้านบุคลากร และครูผู้สอนมองว่าการตื่นตัวต่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร มีการสื่อสารในองค์กรระหว่างบุคลากรด้วยกันเองในองค์กร แบ่งปันความคิดและข้อคิดเห็นต่างๆ และส่งผลให้เกิดความรู้ใหม่ๆ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย กิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ให้มุ่งมั่นทำงานในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในระดับมาก

1.1 ด้านการเรียนรู้

พบว่า บุคลากรโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในระดับมาก เลธวูด (Leithwood, 2003: 194-212) ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่ ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจากการสอน (Teaching) ไปเป็นจุดเน้นที่การเรียนรู้ (Learning) แทน โดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรมและแรงจูงใจใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียน โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่งานเป็นหลัก เนื่องจากครูผู้สอนได้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการเรียนรู้ยังคงยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไม่เน้นที่ตัวครูหรือแบบเรียน อีกทั้งบรรยากาศในโรงเรียนการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูผู้สอนเข้าใจแนวคิดการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงทำให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านองค์กร

พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในระดับมาก เนื่องจาก การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนยังเป็นแบบใหม่ที่มุ่งผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบองค์กรเพื่อเข้าสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ขององค์กรจะเป็น จุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่จะมุ่งมั่นไปให้ถึง โดยบุคลากรทุกคนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ แล้วนำไปสู่จุดหมาย โดยร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงขึ้นมาโดยมีการใช้แผนปฏิบัติการ (Operation plan) เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน องค์กรเปรียบเสมือนบุคคล ซึ่งต้องมีอนาคต และเมื่อต้องการ อนาคตที่ดี ก็จำเป็นวิสัยทัศน์ที่ดี ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จ ในการพัฒนาระบบงานรูปแบบต่างๆ ที่องค์กรคิดค้นพัฒนาขึ้น สมาชิกขององค์กรต้องมีส่วนร่วมในการบูรณาการให้เกิดภาพหรือสิ่งที่ประสงค์ จะไปให้ถึงได้ในอนาคต เซ็งเก (Senge. 1990: 12) กล่าวว่าไว้ว่า จุดเด่นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การ ผลักดันให้ทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัด โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตร วิสัยทัศน์นี้อาจเป็นจริงได้ถ้าหากวิสัยทัศน์นั้นไม่เป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ เข้าใจถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และจุดมุ่งหมายขององค์กร วิสัยทัศน์จึงเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกันของ สมาชิกทุกคนในองค์กรที่มุ่งมั่นไปให้ถึงโดยนำเป้าหมายสู่แผนกลยุทธ์ เพื่อสานวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง โดย การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Operation plan) เพื่อกำหนดกรอบข่ายงาน ภาระหน้าที่ ทิศทาง และเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน มองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจน (วันทนา เมืองจันทร์. 2543: 11) ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานต้องร่วมกันพัฒนาต่อไป

1.3 ด้านบุคลากร

พบว่า บุคลากรโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรเป็นสายการสอนเป็นหลัก บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนการแสวงหาความรู้ มีการค้นคว้าหาความรู้ อยู่ตลอดเวลา มีการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนมากขึ้นทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พิทักษ์ ไปเร็ว (2550: 12) กล่าวว่าไว้ว่า ความสามารถของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการ พัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรม

1.4 ด้านการจัดการความรู้

พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรในโรงเรียนยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และยังไม่มีการดำเนินการจริงจังเป็นรูปธรรม

ทำให้มีความคิดเห็นในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่นๆ ตามแนวคิดของ มาร์ควอร์ด (Marquardt. 1996: 51-59) การจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยลักษณะ 11 ประการ ดังนี้ 1) โครงสร้างที่เหมาะสม (appropriate structure) 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (corporate learning culture) 3) การมอบอำนาจ (empowerment) 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environment scanning) 5) การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (knowledge creation and transfer) 6) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (learning technology) 7) คุณภาพ (Quality) 8) กลยุทธ์ (strategy) 9) บรรยากาศสนับสนุน (supportive atmosphere) 10) การทำงานเป็นทีมและเป็นเครือข่าย (teamwork and networking) 11) วิสัยทัศน์ (vision) โดยเริ่มจากเข้าใจ ผสมผสาน นำมาปรับใช้มีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและถ่ายโอนความรู้

1.5 ด้านเทคโนโลยี

พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ในระดับมาก เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศเข้ามาใช้ในองค์กรมากขึ้น มีความเข้าใจและสามารถนำไปใช้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เต็มศักยภาพ มีบุคคลส่วนมากได้เรียนรู้กระบวนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบ ในปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในองค์กร เช่น ห้องประชุม ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ระบบสารสนเทศ ทีมฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนีย์ ชี้อัสต์ย์ (2549) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร โดยมีความสอดคล้องกันในบางปัจจัย คือ การมีส่วนร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การทำงานเป็นทีมและนวัตกรรมในการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้คิดค้น พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี ส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีความสอดคล้องกับรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมเห็นว่าทุกองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก จึงขออภิปรายผลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ดังนี้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง 325 คน จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ประกอบด้วย

องค์ประกอบหลักด้านองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1.1 โครงสร้างการบริหารจัดการ องค์กร 1.2 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ 1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรม 2) องค์ประกอบหลักด้าน บุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 2.1 ความรู้ความสามารถและตั้งใจทุ่มเทของบุคลากร 2.2 ทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากร 2.3 แรงจูงใจและเจตคติของบุคลากร 3) องค์ประกอบด้าน ผู้นำ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 3.1 ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม 3.2 ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า มีการส่งเสริมสนับสนุนให้การ ปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 19 มีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และค่านิยมที่เน้นให้บุคลากรมุ่งสู่การเรียนรู้ มีการ กำหนดให้มีการแบ่งงานหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน กำกับดูแลและติดตามผลการ ดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้เป็นรูปธรรม เช่น การแต่งตั้งคณะทำงานจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ แนวคิดบางส่วนของ มาร์ควอร์ด (Marquardt, 1996: 59) ที่มองว่าโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม ต้องเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว มีคำอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบภาระงานไม่ซ้ำซ้อน มีการ ทำงานเป็นทีม ต้องเป็นองค์กรที่มีลักษณะยืดหยุ่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้น แสดงให้เห็นได้ว่าการดำเนินการด้านโครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการและช่วยพัฒนาการ ทำงานของบุคลากรในองค์กรและจูงใจให้เกิดการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้และ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานด้านองค์กร

องค์ประกอบด้านองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) เทคโนโลยี สารสนเทศและวัฒนธรรม 2) โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ 3) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูผู้สอนให้ความสำคัญกับโครงสร้าง สภาพแวดล้อม ความรู้สึกมั่นคงใน การปฏิบัติงานในองค์กร มีความรับผิดชอบ และโดยภาพรวมโรงเรียนมีการนำข้อมูล สารสนเทศมาใช้ ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ และการสื่อสารในโรงเรียน มีการใช้เทคโนโลยี สำหรับการจัดการความรู้เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ มีการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ใหม่ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการ เรียนรู้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์สารสนเทศให้ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพเสมอ จัดสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีบรรยากาศในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุน จัดหางบประมาณเพื่อจัดหาแหล่งเทคโนโลยีให้องค์กร

พบว่า องค์ประกอบด้านองค์กร ย่อยที่ 1 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย จำนวน 10 ตัวแปร จากองค์ประกอบย่อยด้านองค์กร มีค่าน้ำหนักตัวแปร

ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.611-0.791 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากองค์กรที่เรียนรู้ที่ปฏิบัติตามข้อบัญญัติ 5 ประการ คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจมีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ (Total System) ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร ซึ่งอาจสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดการจูงใจให้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของสมาชิก

ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร จากองค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่านำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.463-0.681 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันที่ผลเป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. มีการแสวงหางบประมาณและความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างพอเพียง
2. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างพอเพียง
3. มีการจัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรและจัดกิจกรรมเสริมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
4. จัดให้มีเทคโนโลยีประกอบการเรียนรู้ตามศักยภาพที่ควรจะเป็น

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาร์ควอร์ด และเรย์โนลด์ส Marquardt; & Reynolds. 1994: 65-77) ได้ทำการศึกษาวิจัยและเสนอปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้ เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอด ข้อมูลกันได้รวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์กร ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตมีความรวดเร็วสั้นกระชับเป็นที่น่าสนใจและประยุกต์ใช้ได้ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล (Video Conference) มาใช้ในการเรียนรู้ทางไกลและการฝึกอบรม โดยสถานการณ์จำลอง (Stimulation Games) เพื่อพัฒนาสมาชิกให้เรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเอง เป็นต้น

พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย จำนวน 4 ตัวแปร จากองค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มตัวแปรที่ 2 มีค่าน้ำหนักตัวแปรมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.655-0.727 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 องค์ประกอบหลักด้านบุคคล องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 1) ทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากร 2) ความรู้ความสามารถและตั้งใจทุ่มเทของบุคลากร 3) แรงจูงใจและเจตคติ สามารถสรุปอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.2.1 ทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากร พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร จากองค์ประกอบย่อยด้านทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.582-0.819 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกัน เนื่องจากโรงเรียนมีบรรยากาศสนับสนุน (supportive atmosphere) เป็นการแบ่งปัน ร่วมมือ ทำงานเป็นทีม เป็นเครือข่าย ยอมรับในศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีมและเป็นเครือข่าย (teamwork and networking) ตระหนักถึงความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายเพื่อให้การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มีวิสัยทัศน์เป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานอย่างมีทิศทาง ซึ่งส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าบุคคลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ สามารถนำเอาความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์การได้

2.2.2 ความรู้ความสามารถและตั้งใจทุ่มเทของบุคลากร พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร จากองค์ประกอบย่อยด้านทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.561-0.758 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกัน สืบเนื่องมาจากการที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) ด้านการคิด ด้านการกระทำ ด้านการเรียนรู้ คือ มีปฏิภาณไหวพริบ มีความเพียรพยายามในการใฝ่รู้ภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องรู้ให้ทันการและเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการเรียนรู้เป็นหนทางที่จะทำให้บุคคลได้บรรลุถึงความ เป็นเลิศหรือบุคคลที่รอบรู้ เมื่อบุคคลบรรลุถึงความ เป็นเลิศ ได้มีโอกาสร่วมกันเป็นทีมงาน ส่งผลในการ สร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ดังนั้น บุคลากรต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ รวมทั้งมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

2.2.3 แรงจูงใจและเจตคติในการทำงานของบุคลากร ที่พบว่าองค์ประกอบย่อยที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร จากองค์ประกอบย่อยด้านแรงจูงใจและเจตคติในการทำงานของบุคลากร มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.587-0.764 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกัน และเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ 1 ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

ของวินัย 5 ประการของโรงเรียน ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง เปิดกระบวนทัศน์ (Paradigm) ต่อระบบและวิธีการใหม่ๆ ไม่ยึดติดความรู้ แนวคิดเดิมหรือข้อมูลเดิม จะต้องศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยสมาชิกทุกคนในองค์กร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและรับฟังกันด้วยเหตุและผล ก็จะสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) เกิดขึ้นได้และเป็นผลดีในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 98) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรพัฒนาในระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับบุคคล โดยเน้นพัฒนาให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ พัฒนาให้มีความรู้ ให้มีแนวคิดในการจำลองใช้ มีกรอบแนวคิดในการทำงานของตนเอง นำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างแท้จริง มีความเข้าใจในแนวคิดที่เรียนรู้ สามารถตีความ แปลความ และขยายความในสิ่งที่เข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดนั้นๆ จนเกิดทักษะและมีความชำนาญที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองโดยอัตโนมัติ เริ่มโดยการปลูกฝังเจตคติ (attitude) ค่านิยม (value) ให้ทุกคนในองค์กรได้รับทราบ และเข้าใจในการตัดสินใจครั้งสำคัญทุกครั้ง ในองค์กร ปลูกฝังความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าขององค์กรที่ต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อลูกค้า หรือผู้รับบริการรวมถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมการพัฒนาทักษะ (skill) ความสามารถ (competence) นอกเหนือจากการที่ทุกคนพยายามพัฒนาตนเองแล้วให้สอดคล้องสายอาชีพของแต่ละตำแหน่ง

2.3 องค์ประกอบหลักด้านผู้นำ จากผลการวิจัยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 3) องค์ประกอบด้านผู้นำ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 3.1 ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม 3.2 ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครู บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู และนโยบายขององค์กร เพื่อให้เป็นผู้รอบรู้ เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสอนงานสอนทักษะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย วงษ์ยานะ (2548) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่พบว่าการมีผู้นำที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นตอนและสร้างโอกาสให้ทุกคนได้พัฒนาการเรียนรู้ของตนเองจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม พบว่าองค์ประกอบย่อยที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 10 ตัวแปร จากองค์ประกอบย่อยด้านผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบย่อยระหว่าง 0.722-0.839 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเลธวูด (Leithwood. 2003: 194 -212) กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) การเข้าใจปัญหาการแก้ปัญหา ด้านสนับสนุนภาวะผู้นำของครู (Fostering) มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในความเป็นผู้นำของครูด้านทำให้ครูผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลง (Building teacher'

commitment to change) เป้าหมายส่วนตัว ความเชื่อในขีดความสามารถ ความเชื่อในบริบทแวดล้อม มีกระบวนการกระตุ้นด้านอารมณ์ด้านการสร้างเงื่อนไขให้ครูออกงามทาง ความรู้ และทักษะวิชาชีพ (Creating the conditions for growth in teachers' professional knowledge and skill) ด้านภาวะผู้นำ สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Leadership for learning organization) สอดคล้องกับ ไคเซอร์ (Kaiser. 2000: 191-195) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ประสาน วิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถสอนงาน สอนทักษะ และเป็นแบบอย่างด้าน คุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และด้านผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร จากองค์ประกอบย่อยด้านผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน มีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ ระหว่าง 0.492-0.778 แสดงว่าบุคลากรมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกัน ซึ่งผลเป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจาก โรงเรียนมีปัจจัย บรรยากาศสนับสนุน (supportive atmosphere) เป็นการแบ่งปัน ร่วมมือ ทำงานเป็นทีม เป็นเครือข่าย ยอมรับในศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงาน เป็นทีมและเป็นเครือข่าย (teamwork and networking) ตระหนักถึงความร่วมมือ การสร้างเครือข่าย เพื่อให้การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ที่กล่าวว่าเพื่อเสนอรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ที่เหมาะสม จากผลการศึกษา รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักด้านองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1.1 โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ 1.2 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กร 1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ และวัฒนธรรม 2) องค์ประกอบหลักด้านบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 2.1 ความรู้ ความสามารถและตั้งใจทุ่มเทของบุคลากร 2.2 ทักษะการทำงานร่วมกัน 2.3 แรงจูงใจและเจตคติ 3) องค์ประกอบด้านผู้นำ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 3.1 ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม 3.2 ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน แสดงว่ารูปแบบที่ค้นพบตามทฤษฎีมีความ สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียน

สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้ มีความเป็นไปได้ในองค์ประกอบของ รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร องค์กร และผู้นำ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เพราะทั้ง 3 องค์ประกอบนั้นมีส่วนสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะโดยภาพรวม ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารส่วนใหญ่ความเห็นสอดคล้องกันว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ให้ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่บุคลากรและผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและโครงสร้างขององค์กร บุคลากรเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเข้าใจธรรมชาติและพื้นฐานขององค์กรของตนเองว่าเชี่ยวชาญในเรื่องใด มีศักยภาพในเรื่องใด และหาจุดเน้นเฉพาะทางให้เป็นที่ประจักษ์ จะทำให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แข็งแกร่งขึ้น เป็นโอกาสที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จะเข้าสู่ชุมชน ช่วยพัฒนาชุมชน และใช้จุดเด่นของชุมชนมาร่วมพัฒนาเป็นจุดแข็งของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แต่ละแห่งก็จะมีจุดเด่นที่แตกต่างกันตามท้องถิ่นและศักยภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีการปรับโครงสร้างการบริหารให้สะดวกในการดำเนินงาน แต่เป็นนโยบายทางทฤษฎีที่พูดกันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติยังคงติดด้วยระเบียบราชการและข้อกำหนดต่างๆ ยังคงต้องมีขั้นตอนของการขออนุญาตเป็นลำดับ มีหลักฐานเอกสารประกอบหลายขั้นตอนตามหลักการของการประกันคุณภาพ ซึ่งองค์กรสามารถปรับให้ระบบเหล่านี้เป็นการดำเนินงานตามภารกิจประจำวัน ทำให้บุคลากรเข้าใจว่าจะต้องทำอะไร ก็จะทำให้มีความคล่องตัวในการทำงานได้เช่นกัน

และเนื่องจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แต่ละแห่งจะมีความเป็นมาและบริบทของที่แตกต่างกัน ธรรมชาติขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรก็แตกต่างกัน บางแห่งมีความเอื้ออาทรต่อกัน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีมาก บางแห่งเป็นแบบต่างคนต่างอยู่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ก็ต้องมีวิธีการที่แตกต่างกัน เมื่อองค์กรมีการจัดโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้เกิดขึ้น ผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แต่ละที่ก็ต้องมีลักษณะที่ต่างกัน ขึ้นกับพื้นฐานและวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำจะมีบทบาทต่อบุคลากรมาก มีความเป็นไปได้ที่ผู้นำของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จะเป็นทั้งผู้จัดการ หรือผู้นำในการปฏิรูป หรือเพื่อนร่วมงานขึ้นอยู่กับธรรมชาติและวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จะมีโครงสร้างอย่างไร บรรยากาศอย่างไร การเรียนรู้จะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นกับผู้บริหารที่เป็นผู้ดำเนินการให้เกิดขึ้น บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มักจะดำเนินการตามผู้นำ ถ้าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ที่มีผู้บริหารที่กระตุ้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรก็จะมีโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

และเนื่องจากการสำรวจระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของมาร์ควอร์ต 5 ด้าน ประกอบด้วย การเรียนรู้องค์กร บุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิให้ทัศนะว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับบุคลากร การจัดการความรู้และเทคโนโลยีเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับองค์กรโดยมีผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาบุคลากร เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กร ส่งเสริมการจัดการความรู้ และพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับข้อค้นพบ ในองค์ประกอบหลักของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ที่ประกอบด้วย บุคลากร องค์กรและผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 มีความเห็นสอดคล้องกับข้อค้นพบว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ควรมีการพัฒนาให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์ประกอบเหล่านี้ และในสภาพปัจจุบันยังมีการดำเนินการในเรื่องนี้ในระดับมาก ซึ่งรูปแบบที่ได้พัฒนาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้จากนักคิดหลายท่าน เช่น เซ็งเก (Senge. 1990: 50) มาร์ควอร์ต (Marquardt. 1996 65-77) อับเบิน และคณะ (Ubben; et al. 2001: 72) ร่วมกับแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มาสันทนาการกลุ่ม และมีความคิดเห็นว่าเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ในโรงเรียนได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น ควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความพร้อม กิจกรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ศึกษาจึงได้เสนอแนะเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรในอุดมคติที่สามารถสร้างขึ้นมาได้ด้วยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร ซึ่งการที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นเราจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรเป็นหลัก วิเคราะห์หาปัญหาที่แท้จริงขององค์กร นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ช่วยพัฒนาการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้การศึกษาจะไร้ขีดพรมแดน ข้อจำกัดในด้านสถานที่ เวลา และด้านอื่นๆ จะไม่เป็นอุปสรรคในการเรียนรู้อีกต่อไป โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีสิทธิและส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางจัดการศึกษา โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยระดมทรัพยากรและทุนทางสังคมเข้ามาเป็นปัจจัยในการจัดกิจกรรม ไม่จำเป็นจะต้องมุ่งใช้งบประมาณจากรัฐแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งถือว่าเป็นโอกาสและนิมิตหมายที่ดี ที่ชุมชนจะได้มีส่วนร่วมในการบูรณาการภูมิปัญญาชาวบ้าน จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นเข้ากับการจัดการศึกษาในชุมชน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ การจัดการเรียนการสอนก็เปลี่ยนไปในรูป e-Learning ซึ่งต้องสนองตอบการศึกษาได้ทุกรูปแบบทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ตลอดจนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ เพราะฉะนั้นการบริหารจัดการก็จำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาให้ทันกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดจนให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จัดหาคอมพิวเตอร์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการใช้ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานในการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ประโยชน์จาก ICT เพื่อการเรียนรู้ให้มีการสอนผ่าน e-Learning ควรจัดให้มี ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งนำไปสู่สังคมแห่งคุณธรรมและสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

2. ด้านบุคลากร บุคลากรในองค์กรจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีทักษะและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน องค์กรควรจะต้องมีการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้นเมื่อองค์กรมีการดำเนินงานและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถ ฐานะเป็นผู้สอนจึงควรเป็นผู้ที่มีการค้นคว้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อเตรียมการสอนสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ สำหรับหลักสูตรใหม่ที่มีการปรับปรุงในปัจจุบัน บางแห่งมีข้อกำหนดให้ครูทุกคนต้องทำเอกสารประกอบการสอนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เล่ม/คน บางแห่งกำหนดให้ครูต้องทำวิจัยปีละ 1 เล่ม/คน โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ควรมีงบประมาณสนับสนุน นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องการศึกษาต่อการเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการต่างๆ การสร้างความรู้ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นหรือได้รับมาเป็นผลประโยชน์ของตัวบุคคล ยังไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเผยแพร่ความรู้ให้กับผู้อื่น เป็นเรื่องที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้

3. ด้านผู้นำ ควรเป็นผู้นำที่มีบทบาทผู้ร่วมงาน และผู้นำที่ทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มิใช่เพียงใช้เวลาเพียงข้ามคืนค่อยทำค่อยไป ไม่มีตัวอย่างให้เห็น ผู้นำสามารถนำองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ และเป็นผู้นำที่เป็นผู้เรียนรู้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ สามารถสร้างทุกสิ่งทุกอย่างให้เกิดขึ้นในองค์กรได้เป็นองค์กรในอุดมคติสำคัญที่ผู้นำ บุคลากรทุกคนต้องรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ต้องสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการปรับปรุง

การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพิ่มคุณภาพผลผลิต ผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการมองออกไปข้างนอก เพื่อการพัฒนาภายใน เพื่อการพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรที่คนเรียนรู้ตลอดเวลา แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่ยกระดับขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติให้บรรลุประสิทธิภาพของตนเอง ดึงศักยภาพออกมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่เป็นผู้ดำเนินการให้เกิดขึ้น ผู้บริหารที่กระตุ้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรก็จะมีโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ผู้นำเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้องค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จะต้องมีความรู้ที่เฉพาะกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 นั้น คงตัดสินอย่างเด็ดขาดไม่ได้ว่าภาวะผู้นำรูปแบบเหมาะสมที่สุด ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ ผู้นำเป็นผู้บริหารจัดการองค์กร เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร เป็นผู้กระตุ้น สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร สนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และทำให้เกิดอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ก็ขับเคลื่อนด้วยผู้บริหารและบุคลากร

สรุปได้ว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น

1. การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ สอนให้เรียนรู้โดยผ่านการแก้ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาเก่าสู่แนวทางการแก้ปัญหาใหม่ โดยอาศัยการศึกษาจากการปฏิบัติงาน เทคนิคการเรียนรู้ การปฏิบัติ การวิจัยค้นคว้า การปฏิบัติผลจากการเรียนรู้ (action reflection learning) เป็นขั้นตอนที่ทำให้คนได้เรียนรู้จากการทำงาน จากการแก้ปัญหาในงาน พัฒนาการเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นๆ เรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยทีมจะประกอบด้วยสมาชิกที่หลากหลายทุกระดับ ทุกหน้าที่ การงาน เป็นที่รวมของคน ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่แตกต่างหลากหลาย รวมถึงเป็นที่รวมของบุคลิกลักษณะ ค่านิยม และหน้าที่การงานต่างๆ ทั้งสายหลัก สายงานสนับสนุน เป็นที่รวมของคนที่มีความรู้ระดับขั้นการบังคับบัญชา บริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติและให้อิสระแก่ผู้สอนสามารถตัดสินใจเลือกวิธีอันหลากหลายได้เอง

2. การพัฒนาองค์กร ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารในองค์กรต้องสนับสนุนให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในองค์กร มีการส่งเสริมและมีแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทุกคนได้เรียนรู้ตลอดเวลา ส่งเสริมและสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ๆ มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายที่ชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จุดเด่นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การผลักดันให้ทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัด

โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตร วิสัยทัศน์นี้อาจเป็นจริงได้ถ้าหากวิสัยทัศน์นั้นไม่เป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เข้าใจถึง ภารกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และจุดมุ่งหมายขององค์กร

3. การพัฒนาบุคลากร องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรแห่งยุคสมัยใหม่ เป็นยุคสมัยที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด องค์กรต้องเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรทุกคนเป็นสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยการการสร้างและแสวงหา การถ่ายโยงความรู้ที่มี เป็นลักษณะพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านต่างๆ คล้ายสิ่งมีชีวิต มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรแห่งยุคสมัยใหม่ เป็นยุคสมัยที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด องค์กรต้องเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรทุกคน เป็นสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างและแสวงหา การถ่ายโยงความรู้ที่มี เป็นลักษณะพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านต่างๆ คล้ายสิ่งมีชีวิตมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

5. การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยี นำเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยการปฏิบัติงาน และเรียนรู้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการถ่ายโอนความรู้ให้เกิดความทั่วถึงภายในหน่วยงาน เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกและง่ายต่อการจัดการความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึงโดยการจัดอบรม พัฒนาบุคลากร แกนนำเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาศึกษาวิเคราะห์ในแต่ละองค์ประกอบย่อยพร้อมทั้งตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบบริบท สภาพแวดล้อมต่างกันควรมีการเจาะลึกรูปแบบที่เหมาะสมในแต่ละโรงเรียน

2. ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุงใช้กับบุคลากรโรงเรียนและมีการประเมินผลรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาผลการพัฒนารูป ความสัมพันธ์ ประสิทธิภาพที่เกิดจากการใช้รูปแบบในรูปแบบอื่นๆ ที่น่าสนใจ