

การพัฒนาารูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง¹

Development of Learning Organization Model for Private General Schools in the Central Region*

อุษา งามมีศรี¹, สำเนาวิ ขจรศิลป์², บุญเรียง ขจรศิลป์³

Usa Ngammeesri¹, Samnao Kajornsini², Boonreang Kajornsini³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง จำนวน 210 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ตอนที่ 2 การศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ตอนที่ 3 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ 2) การบริหารที่จะทำให้เกิดความมีระบบ 3) การบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ โดยในด้านความเป็นเอกภาพ ประเด็นผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา และผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสูงสุด ส่วนด้านความมีระบบ ประเด็น ผู้บริหารจัดให้มีระบบการประสานงานทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหน้าที่ นิยามการปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้บริหารมอบหมายงานตามความ

* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น พ.ศ. 2556

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

² ศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

³ รองศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์) * Research Article from thesis for the Doctor of Philosophy degree, Educational Administration and Leadership Program, Saint John's University, Thailand, 2013

¹ Ph.D. Candidate in Educational Administration and Leadership, Saint John's University

² Professor, Faculty of Education, Saint John's University (Thesis Advisor)

³ Associate Professor, Faculty of Education, Saint John's University (Thesis Advisor)

รู้ความสามารถของแต่ละคน ผู้บริหารมีความเข้าใจและตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระทางความคิด ผู้บริหารและครูวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักความเป็นเหตุผล มีค่าความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสูงสุด ส่วนการบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ประเด็นผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีค่าความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสูงสุด

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ / รูปแบบการบริหาร / สถานศึกษาเอกชน

Abstract

The objective of this research was to developed a model for learning organization of private schools in the central region. of thailand The research sample consisted of 210 private school directors selected by stratified random sampling. This research was divided into 3 sections. Section 1 was to establish the model of learning organization in private schools, section 2 was to study the possible performance of this model, and section 3 was to validate the model construct's validity.

The research findings indicated that the model of learning organization in private schools in the central region were composed of 3 components as follows: 1) administration creating unity 2) administration able to perform required systems and 3) administration witch carried out achievement. In the case of administrators used sharing administration for working toward a vision, school strategy, and implanting social value in order to help each other at the highest possible level of performance. The systems constructed by administration, arranged the corporate systems in vertical and horizontal format to perform equally. moreover, initiation duty structure and clearl definition, assigned work on skill development understood and realized personal differences. Administrators have opened their mind to any opinions from school committees, teachers, parents and students Teachers should have freedom to offer the ideas and both administrators and teachers used possible reasons to analyze information and situations to promote the highest possible performance. In terms of the achievement component of administration, administrators encouraged and supported teachers who had a positive attitude to the profession. the highest possible level of performance.

Keywords : Learning Organization / Administrative / Private General Schools

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ โดยมุ่งเปิดโอกาสให้คนไทยสามารถคิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันโลก เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านวิทยาการ มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ให้ทุกองค์กรและทุกส่วนในสังคมมีความใฝ่รู้และพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาสังคมเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ยิ่งขึ้นต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 14) การจัดการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาคนให้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อก้าวไปอีกขั้นหนึ่งสู่ความคิดที่ว่าถ้าช่วยให้ทุกส่วนของสังคม มีส่วนร่วมกันสนับสนุนเพราะทุกส่วนทุกฝ่ายจะเป็นได้ทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้ สังคมก็เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ถือว่ามีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นหากเป้าหมายของการศึกษาที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โรงเรียนก็จำเป็นต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จากการศึกษาแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น Peter M. Senge (1990) ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบิดาแห่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ให้ความสำคัญกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นศิลปะในการทำงานขององค์กร โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร การพัฒนาศักยภาพของส่วนบุคคล และการพัฒนาทีม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีความเลิศ สมบูรณ์แข็งแรง ด้วยพลังสมอง ซึ่งจะเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนตลอดไป โดยยึดหลักสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ 5) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล (Personal Mastery) เมื่อองค์กร

ได้ยึดหลักสำคัญ 5 ประการ จะเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา รู้จักการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่ง เป็นองค์กรที่ทันสมัย ส่งผลให้เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาแบบยั่งยืน

ในปัจจุบันมีสถานศึกษาหลายแห่งได้นำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ ดังเช่น โรงเรียนไผ่ทออุดมศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยยึดปัจจัยการบริหารที่มีระบบการบริหารจัดการองค์กรเชิงคุณภาพแบบบูรณาการ มีระบบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนและบุคลากรให้มีการทำงานแบบมีอาชีพ ร่วมคิดร่วมทำ มีความคิดริเริ่ม ทำงานเชิงรุก มีการปรับกระบวนการทัศน์การเรียนรู้ใหม่ทันกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกคน มีการจัดทำแผนกลยุทธ์รองรับนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการสู่ความสำเร็จ เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” มีการกำหนดโครงสร้างสายงานบังคับบัญชาและขอบข่ายหน้าที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม มีคณะที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนหรือคณะกรรมการสถานศึกษา และสมาคมผู้ปกครองและครู ร่วมเป็นผู้ดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ คอยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จนสามารถได้รับรางวัลระดับประเทศอยู่เสมอ ส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชนและหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างมาก ซึ่งถือว่าเป็นสถานศึกษาต้นแบบที่มีปัจจัยการบริหารตามลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิสุทธิมรรค อำนัภมณี, 2550)

ในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงการพัฒนาโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กร

วัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การทำงานร่วมกันเป็นทีมรวมถึงการพัฒนาเครือข่าย การยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กระตุ้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการส่งเสริมด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารดังกล่าวเป็นการบริหารตามลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวการดำเนินการสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน

สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง เป็นหน่วยงานที่ต้องปรับระบบการบริหาร ต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในแต่ในสภาพปัจจุบันสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตภาคกลาง ยังมีการปรับเปลี่ยนหรือดำเนินการในอันที่จะนำสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับต่ำ (กรมสามัญศึกษา, 2545: 7) หากพิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตภาคกลาง พบว่า บุคลากรโดยเฉพาะนักเรียนยังขาดการเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ในการวัดคุณภาพระดับชาติ อยู่ในระดับที่ต่ำในหลายวิชา (กรมวิชาการ, 2545: 40) และจากการสำรวจติดตามผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตภาคกลาง พบว่ายังมีสถานศึกษาหลายแห่ง ยังดำเนินการสร้างการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่สอดคล้องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 10) ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาด้วย

จะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองตามจุดมุ่งหมายของรัฐบาลเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาผู้เรียน พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ฉะนั้น

สถานศึกษาจึงต้องมีการปรับรูปแบบการบริหาร เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงปัจจัยการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากในภาคเอกชนจะมีการแข่งขันสูงและรุนแรงมาก โดยเฉพาะด้านนโยบายการรับนักเรียน การชำระรักษาครู ครูมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงบ่อย อีกทั้งพื้นที่ในภาคกลางมีกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวง ซึ่งผู้ประกอบการนิยมส่งบุตรหลาน มาเรียนในกรุงเทพมหานคร จึงทำให้สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในภาคกลางต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อเทียบเคียงคุณภาพการศึกษากับเมืองหลวง และด้วยสภาวะการเปลี่ยนแปลงของ ยุคเศรษฐกิจแห่งปัญญาและการเรียนรู้ ทำให้สถานศึกษาเอกชนหลายแห่งปิดตัวลง เพื่อความอยู่รอด สถานศึกษาจึงต้องปรับรูปแบบการบริหาร เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ศรัทธา ความไว้วางใจ ตลอดจนคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อธุรกิจการศึกษาให้มีเสถียรภาพและเกิดความมั่นคงต่อไป

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการศึกษารูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในภาคกลาง ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter M.Senge ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในภาคกลาง ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

3. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการวิจัยไว้ 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง โดยแบ่งเป็น 5 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Peter M. Senge (1990) 5 ประการ คือ 1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 5) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล (Personal Mastery) และศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Bennett and O'Brien (1994) Marquardt and Reynolds (1994) Kaiser (2000) Pedler, Burgoyne and Boydell (1991) และ วิจารณ์ พานิช (2548) วิโรจน์ สารรัตน์ (2544) และ Hoy and Miskel (2001) ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการฝึกอบรมหรือการศึกษา 3) ด้านการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กร 4) ด้านกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ 5) ด้านการดำเนินงานบริหารจัดการ 6) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้และบรรยากาศที่

สนับสนุนต่อองค์กร 7) ด้านทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย 8) ด้านการเทคโนโลยีการเรียนรู้ 9) ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ

ชั้นที่ 2 ศึกษาเชิงลึกโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสังเกต โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และศึกษาเอกสารของสถานศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีระบบการบริหารจัดการองค์กรเชิงคุณภาพแบบบูรณาการ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานแบบมืออาชีพ ร่วมคิดร่วมทำ มีความคิดริเริ่ม ทำงานเชิงรุก มีการปรับกระบวนการเรียนรู้ใหม่ทันกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกคน มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่สังคมฐานความรู้ เพื่อสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน

ชั้นที่ 3 การร่างรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง โดยสังเคราะห์ข้อมูลจากชั้น 1 และชั้น 2 มาประมวลเข้าด้วยกัน เป็นร่างรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

ชั้นที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง โดยการจัดสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง ทำการตรวจสอบหาความเหมาะสมและความถูกต้องของเนื้อหาในร่างรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ใน

เขตภาคกลาง โดยใช้เทคนิคการจัดสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในเขตภาคกลาง จำนวน 2 ท่าน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 2 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม เทปบันทึกเสียงการสนทนา และสมุดจดบันทึกข้อมูลจากการสนทนา การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการบันทึกการสนทนากลุ่ม แล้วสรุปผลการปรับปรุงรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ที่ถูกต้อง

ตอนที่ 2 การศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จำนวน 21 จังหวัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 476 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน, 2554) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิผสมกับการสุ่มแบบกลุ่ม โดยใช้ภูมิภาคในการแบ่งประเภทตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่ม

จังหวัดแบบบูรณาการ 5 ภูมิภาค เป็นชั้นภูมิ ดังนี้

- 1) ภาคกลางตอนบน 1 จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี
- 2) ภาคกลางตอนบน 2 จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง
- 3) ภาคกลางตอนล่าง 1 จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี
- 4) ภาคกลางตอนล่าง 2 จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร และ
- 5) ภาคกลางตอนกลาง จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จะเข็งเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สมุทรปราการ สระแก้ว จากนั้นในแต่ละจังหวัดที่สุ่มได้มา ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งสถานศึกษาในแต่ละจังหวัดที่สุ่มได้เป็น 3 ชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาตามคู่มือการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554 : 6) โดยแบ่งเป็นสัดส่วนเพื่อลดความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ได้สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 57 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 84 แห่ง และขนาดใหญ่ จำนวน 68 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.00 ของแต่ละขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประเด็นคำถามที่แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จากข้อสรุปประเด็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด จำแนกออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง วุฒิกการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง เป็นแบบมาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำรูปแบบทางการบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาสร้างเป็นแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ชั้นที่ 4 ซึ่งเป็นความคิดเห็นต่อรูปแบบทางการบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index) แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยเกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปใช้ หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือพบว่า ค่าถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผลปรากฏว่าทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1 สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จำนวน

30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจของภาษาและการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .60 .70 .66 .66 และ .65 ตามลำดับ แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพด้านค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยการหาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง โดยขอหนังสือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำคุณูปการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง จำนวน 210 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการให้ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยส่งทางไปรษณีย์ และระบุระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัยโดยตรง โดยใช้ซองติดแสตมป์ ซึ่งผู้วิจัยใส่ซองจดหมายส่งไปพร้อมกับแบบสอบถามเมื่อครบกำหนดผู้วิจัยจะได้ติดตามเป็นการส่วนตัวและอาศัยบุคคลที่รู้จัก รวมทั้งติดตามทางโทรศัพท์ เพื่อขอรับแบบสอบถามคืน เพื่อความครบถ้วนและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขต

ภาคกลาง โดยผู้วิจัยพิจารณาประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีฉันทามติว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในระดับมากและมากที่สุด ร้อยละ 80 ขึ้นไป ถือว่าเป็นประเด็นที่เหมาะสม

ตอนที่ 3 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ทั้ง 3 องค์ประกอบ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์การศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาประเด็นคำถามที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ร้อยละ 80 ขึ้นไป เป็นประเด็นที่เหมาะสมในการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.24) มีอายุอยู่ในระหว่าง 46 – 55 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 39.52) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด (ร้อยละ 64.29) ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการอยู่ในระหว่าง 11 – 20 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 36.67) ขนาดโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 40.48)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง ควรจะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ (Unity)

2. การบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นระบบ (System)

3. การบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ (Achievement)

โดยมีรายละเอียดของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง ดังนี้

1. การบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ ได้แก่

1.1 การบริหารที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

1.1.1 ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา

1.1.2 ผู้บริหารและครูร่วมวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค และนำมากำหนดแผนยุทธศาสตร์

1.1.3 ผู้บริหารและครูกำหนดแผนปฏิบัติงานและโครงการตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์

1.1.4 ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ของครูและผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ

1.1.5 ผู้บริหารและครูนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.1.6 ผู้บริหารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจ

1.1.7 ครูมีแผนปฏิบัติการที่สะท้อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.1.8 นักเรียนมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ จดจำและปฏิบัติตามได้

1.2 การบริหารที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.2.1 ผู้บริหารจัดประชุม
สัมมนา ให้ครูได้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.2.2 ผู้บริหารมอบหมายงาน
เป็นกลุ่ม

1.2.3 ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน
ความรู้กับสถานศึกษาอื่น

1.2.4 ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยม
การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.2.5 ครูมีการแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์การเรียนรู้กันอย่างเป็นทางการและ
ไม่เป็นทางการ

1.2.6 ครูเรียนรู้ข้อผิดพลาดใน
การทำงาน และนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.2.7 ครูใช้ทรัพยากรร่วมกัน
อย่างคุ้มค่า

**2. การบริหารที่จะทำให้เกิดความ
เป็นระบบ**

**2.1 การบริหารที่จะทำให้เกิดการ
คิดเชิงระบบ**

2.1.1 ผู้บริหารและครูฝึก
วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของฝ่ายต่างๆ ใน
สถานศึกษา

2.1.2 ผู้บริหารและครูมุ่งพัฒนา
สถานศึกษาโดยรวมทั้งระบบไม่แยกส่วนหนึ่งส่วนใด

2.1.3 ผู้บริหารจัดให้มีระบบการ
ประสานงานทั้งในแนวตั้งและแนวนอน เพื่อให้การ
ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.4 ผู้บริหารกำหนดโครงสร้าง
หน้าที่ นิยามการปฏิบัติอย่างชัดเจน

2.1.5 ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น
เปลี่ยนแปลงคำสั่งได้ตามความเหมาะสม

2.1.6 ผู้บริหารมอบหมายงาน
ตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของ
แต่ละคน

2.1.7 ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

2.1.8 ผู้บริหารจัดระบบข้อมูล

สารสนเทศด้วยเทคโนโลยี

2.1.9 ผู้บริหารมีความเข้าใจ
และตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.1.10 ผู้บริหารและครูสามารถ
วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขได้อย่างเป็นระบบ

**2.2 การบริหารที่จะทำให้เกิดการ
มีแบบแผนความคิด**

2.2.1 ผู้บริหารสามารถประยุกต์
หลักทฤษฎีการบริหารมาใช้กับสถานศึกษาได้อย่าง
เหมาะสม

2.2.2 ผู้บริหารพัฒนาแบบแผน
ความคิดของครู เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
สถานศึกษา

2.2.3 ผู้บริหารลำดับขั้นตอน
ความสำคัญของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ
ละเอียด ถูกต้อง ชัดเจน

2.2.4 ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้
ข้อมูลที่หลากหลายโดยอ้างอิงข้อเท็จจริง

2.2.5 ผู้บริหารรับฟังความ
คิดเห็นของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ครู ผู้
ปกครอง และนักเรียน

2.2.6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู
มีอิสระทางความคิด

2.2.7 ผู้บริหารและครูวิเคราะห์
ข้อมูล โดยใช้หลักความเป็นเหตุผล

2.2.8 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู
ได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก
สถานศึกษา

2.2.9 ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียน
รู้กันซึ่งกันและกัน

**3. การบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ
การบริหารโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศส่วน
บุคคล**

3.1 ผู้บริหารมีเป้าหมายในการ
พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

3.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการ
เรียนรู้และให้รางวัลกับครูที่เรียนรู้และสร้างสรรค์

สิ่งใหม่

3.3 ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงความกดดัน มาเป็นแรงกระตุ้นในการสร้างสรรค์ผลงาน

3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมด้านทักษะให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

3.5 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน

3.6 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำและผู้ตามได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.7 ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนไม่น้อยกว่า 2 เรื่องต่อ 1 ปีการศึกษา และเผยแพร่ผลงานวิจัย

3.8 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือ เฉพาะทาง

3.9 ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

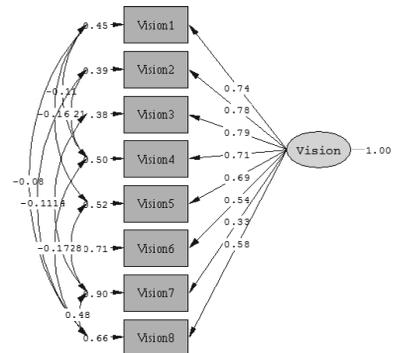
3.10 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของสถานศึกษาด้วยกัน

3.11 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิเคราะห์ให้เป็นที่ไปตามโครงสร้างทฤษฎี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบในรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง ทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก และ 5 องค์ประกอบย่อย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ในโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL เพื่อให้การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างมีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

1. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบ การบริหารที่จะ

ทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ

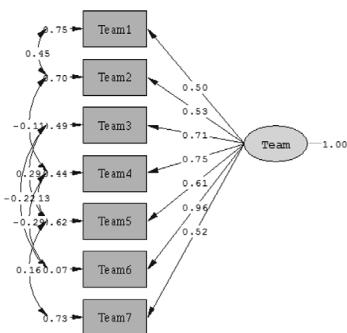


Chi-Square=13.44, df=11, P-value=0.26584, RMSEA=0.033

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ ด้านการบริหารที่ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ ด้านการบริหารที่จะทำให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Vision) ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง มี 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารและครูร่วมวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค และนำมากำหนดแผนยุทธศาสตร์ 3) ผู้บริหารและครูกำหนดแผนปฏิบัติงานและโครงการตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ 4) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ของครูและผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ 5) ผู้บริหารและครูนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 6) ผู้บริหารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจ 7) ครูมีแผนปฏิบัติการ

ที่สะท้อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 8) นักเรียนมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ จดจำและปฏิบัติตามได้ ซึ่งมีค่าไคว-สแควร์ (Chi-square) = 13.44 ค่า RMSEA = 0.033 ค่า RMR = 0.033 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.265)

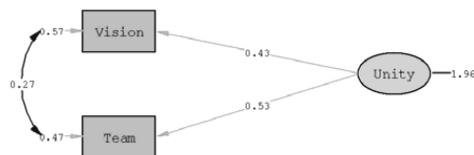


Chi-Square=9.19, df=7, P-value=0.23940, RMSEA=0.039

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ ด้านการบริหารที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ ด้านการบริหารที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team) ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง มี 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารจัดประชุมสัมมนา ให้ครูได้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) ผู้บริหารมอบหมายงานเป็นกลุ่ม 3) ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับสถานศึกษาอื่น 4) ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 5) ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้กันอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 6) ครูเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน และนำมาปรับปรุงแก้ไข 7) ครูใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า ซึ่งมีค่าไคว-สแควร์ (Chi-square) = 9.19 ค่า RMSEA = 0.039 ค่า RMR = 0.025 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

(P-value = 0.239)



Chi-square=1.06, df=1, p-value=0.30, RMSEA=0.017

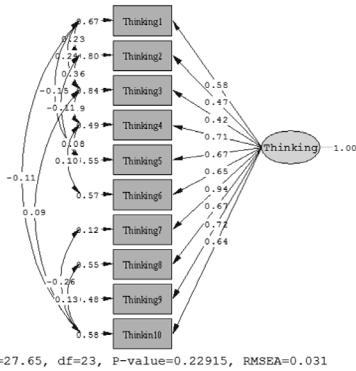
ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Vision) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team) ซึ่งมีค่าไคว-สแควร์ (Chi-square) = 1.06 ค่า RMSEA = 0.017 ค่า RMR = 0.043 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.30) เมื่อพิจารณาความกลมกลืนขององค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ พบว่า การทดสอบไคว-สแควร์ (Chi-square) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณากลุ่มดัชนีที่มีค่ามากกว่า 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ AGFI=0.99, NFI=0.99, IFI=1.00, CFI=1.00 ผ่านเกณฑ์ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี RMR=0.043 และ RMSEA=0.017 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Vision) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง พบว่า ค่านำหนักองค์ประกอบ

ย่อการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง ทั้ง 2 ตัว มีค่าในทางบวกทุกค่า ได้แก่การบริหารที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (น้ำหนักองค์ประกอบ 1.04) และการบริหารที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.84) แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 2 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

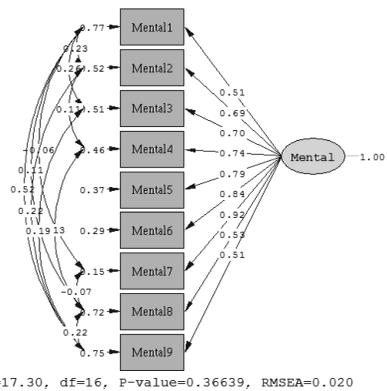
2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นระบบ



ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นระบบด้านการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นระบบ ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

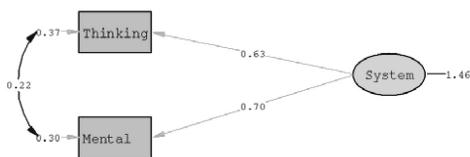
จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นระบบ ด้านการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นระบบ (Thinking) ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง มี 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ผู้

บริหารและครูฝึกวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารและครูมุ่งพัฒนาสถานศึกษาโดยรวมทั้งระบบไม่แยกส่วนหนึ่งส่วนใด 3) ผู้บริหารจัดให้มีระบบการประสานงานทั้งในแนวตั้งและแนวนอน เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน 4) ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างหน้าที่ นิยามการปฏิบัติอย่างชัดเจน 5) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงคำสั่งได้ตามความเหมาะสม 6) ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน 7) ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 8) ผู้บริหารจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยี 9) ผู้บริหารมีความเข้าใจและตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคล 10) ผู้บริหารและครูสามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีค่าไคว์-สแควร์ (Chi-square) = 27.65 ค่า RMSEA = 0.031 ค่า RMR = 0.033 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.229)



ภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นระบบด้านการบริหารที่จะทำให้เกิดการมีแบบแผนความคิด ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

จากภาพที่ 5 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบ การบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นระบบ ด้าน การบริหารที่จะทำให้เกิดการมีแบบแผนความคิด (Mental) ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภท สามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง มี 9 องค์ประกอบ ย่อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารสามารถประยุกต์หลักทฤษฎี การบริหารมาใช้กับสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารพัฒนาแบบแผนความคิดของครู เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา 3) ผู้ บริหารลำดับขั้นตอน ความสำคัญของการปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นระบบ ละเอียด ถูกต้อง ชัดเจน 4) ผู้บริหารตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลายโดย อ้างอิงข้อเท็จจริง 5) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน 6) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ ทางความคิด 7) ผู้บริหารและครูวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักความเป็นเหตุผล 8) ผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา 9) ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันซึ่งกัน และกัน ซึ่งมีค่าไคร์-สแควร์ (Chi-square) =17.30 ค่า RMSEA =0.020 ค่า RMR =0.021 และไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ (P-value =0.366)



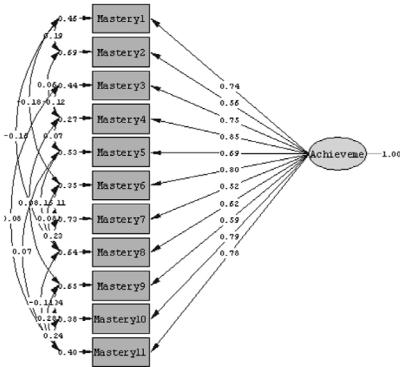
Chi-square=1.10, df=1, p-value=0.29, RMSEA=0.022

ภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ขององค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความ เป็นระบบ ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เอกชน ประเภท สามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

จากภาพที่ 6 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบ การบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นระบบของรูปแบบ การบริหารที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขต ภาคกลาง มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การบริหาร ที่จะทำให้เกิดการคิดเชิงระบบ (Thinking) และ การบริหารที่จะทำให้เกิดการที่แบบแผนความคิด (Mental) ซึ่งมีค่าไคร์-สแควร์ (Chi-square) = 1.10 ค่า RMSEA = 0.022 ค่า RMR = 0.032 และไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.29) เมื่อพิจารณา ความกลมกลืนขององค์ประกอบการบริหารที่จะ ทำให้เกิดความเป็นระบบ พบว่า การทดสอบไคร์- สแควร์ (Chi-square) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณากลุ่มดัชนีที่มีค่ามากกว่า 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ AGFI=0.98, NFI=0.99, IFI=1.00, CFI=1.00 ผ่านเกณฑ์ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี RMR=0.032 และ RMSEA=0.022 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรด้านการคิดเชิงระบบ (Thinking) และ ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental) มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิง ยืนยันอันดับหนึ่ง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ย่อยการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นระบบ ของ รูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ใน เขตภาคกลาง ทั้ง 2 ตัว มีค่าในทางบวกทุกค่า ได้แก่ การบริหารที่จะทำให้เกิดแบบแผนความคิด (น้ำหนักองค์ประกอบ 1.02) และการบริหารที่จะ ทำให้เกิดการคิดเชิงระบบ (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.92) แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 2 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารที่จะให้ เกิดความเป็นระบบของรูปแบบการบริหารที่มุ่ง สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ



Chi-square=34.02, df=27, p-value=0.17, RMSEA=0.035

ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในเขตภาคกลาง

จากภาพที่ 7 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง ได้แก่ การบริหารโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และให้รางวัลกับครูที่เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3) ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงความกดดันมาเป็นแรงกระตุ้นในการสร้างสรรค์ผลงาน 4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมด้านทักษะให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความสำเร็จและความสำเร็จผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน 6) ผู้บริหารส่งเสริมให้

ให้ครูเป็นผู้นำและผู้ตามได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 7) ผู้บริหารส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้นเรียนไม่น้อยกว่า 2 เรื่องต่อ 1 ปีการศึกษา และเผยแพร่ผลงานวิจัย 8) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเฉพาะทาง 9) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ 10) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน 11) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความผูกพันกับสถานศึกษา ซึ่งมีค่าไควร์-สแควร์ (Chi-square)= 34.02 ค่า RMSEA = 0.035 ค่า RMR = 0.035 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.17) เมื่อพิจารณาความกลมกลืนขององค์ประกอบการบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง พบว่า การทดสอบไควร์-สแควร์ (Chi-square) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณากลุ่มดัชนีที่มีค่ามากกว่า 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ ค่า AGFI=0.93 ค่า NFI=0.99 ค่า IFI=1.00 ค่า CFI =1.00 ผ่านเกณฑ์ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี RMR=0.035 และ RMSEA=0.035 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่าทั้ง 11 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยการบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในเขตภาคกลาง ทั้ง 11 ตัวแปร มีค่าในทางบวกทุกค่า ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมด้านทักษะให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.85) 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำและผู้ตามได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.80) 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.79) 4) ผู้บริหารส่งเสริมให้

มีความผูกพันกับสถานศึกษา (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.78) 5) ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงความกดดัน มาเป็นแรงกระตุ้นในการสร้างสรรค์ผลงาน (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.75) 6) ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.74) 7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.69) 8) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเฉพาะทาง (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.68) 9) ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.59) 10) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และให้รางวัลกับครูที่เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.56) 11) ผู้บริหารส่งเสริมครูทำวิจัยในชั้นเรียนไม่น้อยกว่า 2 เรื่องต่อ 1 ปีการศึกษา และเผยแพร่ผลงานวิจัย (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.52) แสดงว่า องค์ประกอบการมุ่งสู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล ทั้ง 11 องค์ประกอบย่อย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

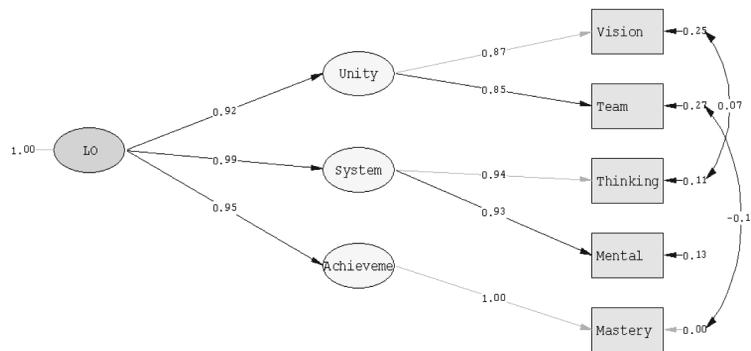
ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

ตัวแปร	Vision	Team	Thinking	Mental	Mastery
Vision	1.00				
Team	0.74	1.00			
Thinking	0.81	0.73	1.00		
Mental	0.74	0.73	0.88	1.00	
Mastery	0.76	0.63	0.88	0.87	1.00

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square =1121.177 , df = 10, p=0

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.854



Chi-square=0.0940, df=1, p-value=0.759, RMSEA=0.0

ภาพที่ 8 รูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	R ²
Vision	0.87	-	-	0.75
Team	0.85	0.05	14.94	0.73
Thinking	0.94	-	-	0.89
Mental	0.93	0.03	26.70	0.87
Mastery	1.00	-	-	1.00

Chi-square=0.0940, df=1, p-value=0.759, RMSEA=0.000

จากตารางที่ 2 และภาพที่ 8 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรแฝงรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ในรูปแบบจริง โดยผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบจำนวน 10 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.73 – 0.87

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า รูปแบบการวัดรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค – สแควร์ที่แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-square = 0.0940, df = 1, p = 0.759) ค่าดัชนี GFI=1.00 ค่า AGFI= 0.997 และค่า RMR= 0.001 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเป็นบวกและมีขนาดใกล้เคียง

กัน มีค่าตั้งแต่ 0.85 – 1.00 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ Mastery มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 รองลงมาคือ Thinking มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ Team มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวที่มีค่าใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน ในการวัดตัวแปรการบริหารที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง

สรุปการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ รูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นเอกภาพ (Unity) ซึ่งประกอบไปด้วย การบริหารที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม และ การบริหารที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 การบริหารที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารและครูกำหนดแผนปฏิบัติงานและโครงการตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ มีระดับความเป็นไปได้มากที่สุด อาจเนื่องมาจากการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย หรือกลยุทธ์ในการที่จะมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ถ้าสถานศึกษาใดมีความร่วมมือกันระหว่าง ครู ผู้บริหารและชุมชนกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์การดำเนินการที่ชัดเจน ก็จะสามารถปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูริย์ สร้อยเพชร (2554: 129) ที่พบว่า การที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นโรงเรียนยอดนิยมนั้น วิสัยทัศน์ พันธกิจ

เป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนจัดเป็นเสมือนกรอบความคิดให้บุคลากรนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter M.Senge (1990: 223–235) ที่กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร และการสร้างจิตสำนึกในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยการสร้างค่านิยมขององค์การให้บุคลากรเกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา และต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่าง ผู้บริหารและครูร่วมวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค และนำมากำหนดแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูริย์ สร้อยเพชร (2554: 181) ที่พบว่า ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำมีความสามารถในการบริหารอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมมีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นอุทิศตน ริเริ่มกระจายอำนาจ ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการพัฒนาการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ แนวทางการปฏิบัติที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่าง ต้องเป็นบุคคลที่สามารถชักจูงหรือสร้างแรงจูงใจให้ครู ชุมชนมาร่วมมือกันได้ และนำมาร่วมกันทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990: 223–235) ที่กล่าวว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์จะต้องให้บุคลากรในองค์กรประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน การใช้พลังสร้างสรรค์เพื่อสร้างให้เกิดความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจจากการเสริมแรงก่อให้เกิดการสร้างสรรคงานต่อไป

1.2 การบริหารที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานเป็นกลุ่ม มีระดับความเป็นไปได้มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารจัดประชุมสัมมนา ให้ครูได้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน และลำดับต่อมา ได้แก่ ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมการช่วยเหลือ

ซึ่งกันและกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ จากบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย ดังนั้นเวลาปฏิบัติงานต่างๆ จึงต้องมีการประสานงานและทำงานร่วมกันทั้งระหว่างภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ถ้าหากว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกัน หรือมีความสามัคคีกันภายในองค์กรได้นั้น ก็เป็นการยากที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้น ความสามัคคี หรือ ระบบทีม จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จากแนวคิดของ Senge (1990: 233–237) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการเพื่อการสร้างทีมว่า ควรมีการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ (Learning How to Practice) เป็นการพัฒนาการฝึกปฏิบัติด้วยกันเพื่อทีมจะได้เริ่มต้นการพัฒนาทักษะร่วม (Joint Skill) เมื่อมีการการเรียนรู้ร่วมกันหลายๆ ครั้ง ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ และมีทักษะการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูรีย์ สร้อยเพชร (2554: 137) พบว่า โรงเรียนนอร์ดนิยมจะมีทำงานที่เป็นระบบชัดเจน มีโครงสร้างบุคลากรรับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม โรงเรียนจัดการฝึกอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ครูผู้สอนและผู้บริหารฝึกการเป็นผู้นำที่ต้องการเป็นผู้ที่มีความรู้สามารถ มีทักษะการทำงาน บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมโดยมีการกระจายอำนาจให้เกิดความรับผิดชอบบนพื้นฐานของความเคารพและยอมรับกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิกา เจษฎารางกุล (2552: 106) พบว่า ครูรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ครูมีกิจกรรมสร้างความสามัคคี และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ดังนั้น การบริหารด้านการเรียนรู้เป็นทีม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดว่า การทำงานจะสามารถดำเนินงานได้ลุล่วงหรือไม่ ขึ้นอยู่กับระบบทีมเป็นสำคัญ นอกจากการทำงานเป็นทีมแล้วในระหว่างการทำงานร่วมกันสมาชิกภายในทีมต้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้แสดง

ความคิดเห็น และสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างไม่มีอคติ

2. การบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นระบบ (System) ซึ่งประกอบด้วย การบริหารด้านการคิดเชิงระบบ และการบริหารด้านการมีแบบแผนความคิด มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การบริหารที่จะทำให้เกิดการคิดเชิงระบบ พบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน นอกจากนี้ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงคำสั่งได้ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากเหตุและผลได้อย่างใจกว้าง อาจเนื่องมาจากการคิดเชิงระบบ เป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของบุคลากรภายในโรงเรียนที่ ทุกคนต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เข้าใจภาระงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และเข้าใจลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างละเอียด ซึ่งจะทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996: 53–54) ที่กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นโครงสร้างทางแนวความคิดแบบหนึ่ง สำหรับทำให้แบบแผนต่างๆ สมบูรณ์ชัดเจนขึ้น และจะช่วยให้กำหนดได้ว่า ทำอย่างไรถึงจะเปลี่ยนแปลงแบบแผนนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูรีย์ สร้อยเพชร (2554: 143) พบว่า โรงเรียนนอร์ดนิยมจะมีระบบการทำงานที่เรียกว่า Topstar ซึ่งประกอบด้วย ระบบหลักคือ ระบบการเรียนรู้ ระบบกิจกรรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และระบบสนับสนุน ได้แก่ ระบบชุมชนสัมพันธ์ ระบบตรวจสอบภายใน ระบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ ระบบพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ระบบพัฒนาบุคลากร ระบบยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ การเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อผิดพลาดจากการประเมินเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน มีเครือข่ายเชื่อมโยงบูรณาการสร้างสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการ

จัดการศึกษาของรัฐ มีการบริหารจัดการคุณภาพที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายระหว่างกลุ่มสาระ ระบบการทำงาน และสมาคมผู้ปกครอง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990: 42-47) ที่กล่าวว่า แนวการสร้างความคิดเชิงระบบ คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ หรือการเห็นรูปแบบพลิกผันมากกว่าคงที่ การเห็นในสิ่งต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เริ่มจากโครงสร้างใหม่ ในวิถีคิดของบุคคล และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดที่มองโลก ทั้งระบบ เป็นรูปแบบใหม่ มองเห็นว่า ตนมีส่วนร่วมปฏิบัติการสร้างอนาคต เป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการบริหารจัดการการคิดเชิงระบบ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจถึงหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบของตนเอง เข้าใจวิถีการปฏิบัติหรือขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียด มีความรู้ ความกล้าหาญ สามารถประยุกต์ความรู้เดิมมาใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบท และทำงานได้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 การบริหารที่จะทำให้เกิดการมีแบบแผนความคิด พบว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระทางความคิด ผู้บริหารและครูวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักความเป็นเหตุผล ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาที่มุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จนั้น แบบแผนการดำเนินกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ กลยุทธ์การดำเนินการต่างๆ นั้นต้องละเอียด มีเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่ชัดเจนที่ระบุเอาไว้ในแผนปฏิบัติการนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990: 174, 191-196) ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นปัจจัยสำคัญที่ดำเนินการโดยคณะกรรมการบริหาร เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล โดยผ่านความคิดที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการ

ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยซึ่งประกอบด้วย การเป็นคนดี การเปิดใจกว้าง บุคลากรมีอิสระทางความคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรีย์ สร้อยเพชร (2554: 129) พบว่าโรงเรียนยอดนิยมจะมีแผนพัฒนาที่ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจนเป็นเสมือน กรอบแบบแผนความคิดให้กับบุคลากรนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิกา เจษฎาวรางกุล (2552: 104) พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสามารถ

3. การบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ (Achievement)

3.1 การบริหารที่จะทำให้เกิดความสำเร็จโดยการมุ่งสู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารมีเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากการบริหารที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น บุคลากรภายในสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีความเสียสละ รักในวิชาชีพของตนเอง และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการเข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการแข่งขันทักษะทางวิชาการต่างๆ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้มีการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง จากแนวคิดของ Marquardt (1996: 53-54) ได้กล่าวว่า จะบ่งชี้ถึงความชำนาญระดับสูงในเรื่องหรือทักษะใดทักษะหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยความผูกพันต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในงานที่ทำเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิกา เจษฎาวรางกุล (2552: 102) พบว่า ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและครูรักและผูกพันกับโรงเรียนเป็นลำดับแรก และผู้บริหารสร้างสิ่งแวดล้อมให้ครูนำความสามารถมาใช้ ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่าง

เต็มความสามารถ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง และการได้รับคำชม หรือได้รับขวัญ กำลังใจจากการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ครูสามารถสร้างผลงานที่มีความเป็นเลิศได้ จากแนวคิดของ Senge (1990: 139–173) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างความเป็นเลิศส่วนบุคคล ดังนี้ ผู้บริหารไม่สามารถกำจัดช่องว่างหรืออุปสรรคซึ่งเป็นแหล่งของพลังสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความสำเร็จก็เกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าสามารถบริหารความขัดแย้ง ความขัดแย้งทางความคิด ก็จะถูกเปลี่ยนเป็นพลังสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจอร์จ สร้อยเพชร (2554: 163) พบว่า โรงเรียนยอดนิยมจะมีการพัฒนาวิชาชีพที่ดี ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้นำที่ดี มีความสนใจในวิชาการ ส่วนครูผู้สอน จะเป็นผู้ที่รักการสอน แสวงหาความรู้ สนใจการพัฒนาผู้เรียน มีจรรยาบรรณและเป็นผู้ที่อุทิศตนต่องานรักอาชีพการเป็นครู เอาใจใส่ผู้เรียนและเสียสละให้กับการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ทั้งด้านการบริหารจัดการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการประเมินผลรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลนำมาปรับปรุงแก้ไข และปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์

3. ควรมีการส่งเสริมการนำรูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตอื่นๆ เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *รายงานความก้าวหน้าในการปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสามัญศึกษา. (2545). *การดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- จรรย์ สร้อยเพชร. (2554). *การพัฒนา รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิกา เจษฎารางกุล. (2552). *การพัฒนา รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย ในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิสุทธิมรรค อำนวยมณี. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนไพฑูริย์ อุดมศึกษา*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน. (2554). *คู่มือการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เอกชน ประเภทสามัญศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักปลัดกระทรวงศึกษา .
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559): ฉบับปรับปรุง*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- Bennette, J. & O'Brien .M. (1994). *The Building Block of the Learning Organization. Training*. 31(6) : 41-49.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York : John Wiley & Sons.
- Browne, M.W & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit. En K.A. Bollen y J.S. Long (Eds.)*. Testing structural equation models. Newbury Park : Sage.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration Theory Research Practice*. 6th ed. New York : McGraw Hill.
- Kaiser, S.M. (2000). *Mapping the Learning Organization : Exploring a Model of Organizational Learning*. Dissertation, Ph.D. Louisiana : Louisiana State University.
- Marquardt , M.J. & Reynolds A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York : Irwin
- Pedler , M. Burgoyne, J & Boydell, T. (1991). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday Currency.