

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

The Relationship Between Participation Behavior of school Administrator and the
Learning Organization in School under the Phetchaburi Primary Educational Service
Area Office 2

สมิง โคตรวงศ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมค้นหาปัญหา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุน ตามลำดับ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมตามลำดับ และ 3) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : พฤติกรรมการมีส่วนร่วม, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the level of participation behavior of school administration, 2) the learning organization in school, and 3) the relationship between the participation behavior of school administration under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 290 teachers

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สถานที่ทำงาน: โรงเรียนบ้านหนองเกตุ ตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี 76130

working in the academic year 2009 in schools under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument employed for the data collection was a set of rating-scale questionnaires. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows: 1) The level of participation behavior of school administration was at a high level as a whole, as well as when separately considered by each aspect, the levels of the participation behavior of school administration were ranged from the height the lowest mean such as identifying problem, planning, evaluation, and funding of aspects respectively. 2) The level of learning organization was at a high level as a whole, as well as when separately considered by each aspect, the levels of the Personal Mastery evaluated were ranged from personal mastery system thinking, mental model, shared vision and team learning, finding knowledge was at a low level. 3) The relationship between the level of participation behavior of school administration and learning organization in school under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2 was moderately positive at the .01 level of significance.

Keyword: level of participation behavior, learning organization

บทนำ

ปัจจุบันโลกสังคมมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วองค์กรต่างๆจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างเหมาะสม และทันทั่วทั้ง เพื่อความอยู่รอดในสังคมทุกองค์กรจึงมุ่งพัฒนาตนเองไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ซึ่งรวมถึงระบบราชการที่จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหาร ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาพื้นฐาน และการเร่งพัฒนาขีดสมรรถนะและเสริมสร้างความเข้มแข็ง อันจะช่วยทำให้ระบบราชการสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การพัฒนาระบบการบริหารองค์กรให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มีพลวัตสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้รูปแบบการบริหารองค์กรเปลี่ยนแปลงไป ทั้งในมิติเชิงโครงสร้าง เพื่อแบ่งขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์กรให้มีความสามารถในการบูรณาการและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมามีปัญหาของการจัดการศึกษาของโรงเรียนประการหนึ่งก็คือการบริหารจัดการที่มีระบบศูนย์รวมอยู่ที่ส่วนกลาง ทำให้การบริหารองค์กรขาดประสิทธิภาพ โครงสร้างทางการบริหารงานเป็นแบบรวมอำนาจ และสั่งงานลดหลั่นกันมาเป็นชั้น ๆ ไม่มีการกระจายอำนาจ และไม่มีระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้นำระดับล่างจึงไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่กล้าวิพากษ์วิจารณ์หรือตัดสินใจทำอะไรใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากนโยบายที่สั่งการมาจากเบื้องบน แต่เมื่อได้รับโอกาสให้ฝึกฝนการรับผิดชอบ ตัดสินใจเอง ก็ขาดความรู้ และทักษะการบริหารจัดการ การ

บริหารงานการจัดการศึกษาดังกล่าวจึงไม่ส่งเสริมต่อการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์กร และมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ ดังนั้นแนวความคิดในเรื่องการจัดการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนไปจากแนวคิดเดิม (นิติมา เทียนทอง, 2546 : 89-102)

การจัดการศึกษาก็เป็นองค์กรที่ต้องพัฒนาตนเองไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน เพราะการศึกษาเป็นเทคนิคหรือเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทาง ค่านิยม เจตคติ และวัฒนธรรมในสังคมทุกระดับ เพื่อให้คนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันจะต้องตระหนักเสมอว่า องค์กรของตนกำลังเผชิญกับภัยคุกคามหรือ อุปสรรคที่หลากหลาย ซับซ้อน รุนแรง และแตกต่างไปจากเดิม ต้องเผชิญกับการแข่งขันซึ่งเป็นเรื่องที่ท้าทาย ต่อผู้บริหารว่าทำอย่างไรให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืน ความรุนแรงและความซับซ้อนของการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมส่งผลให้องค์กรซึ่งเป็นระบบที่คล้ายกับสิ่งมีชีวิตต้องปรับ โครงสร้างการดำเนินงานและรูปแบบการบริหาร เช่นเดียวกับองค์กรในอนาคตที่ต้องปรับตัวใน 2 มิติ ได้แก่ โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่พิจารณาโครงสร้างทางกายภาพเท่านั้น ผู้บริหารจะต้องถ่วงดุล ระหว่างโครงสร้างรูปแบบ และกระบวนการจัดการ ระบบสารสนเทศ ระบบรางวัล ทรัพยากรมนุษย์และกล ยุทธ์ของพันธกิจ โดยรูปแบบองค์กรในอนาคตจะแบนราบ มีการทำงานแบบเป็นทีมเชื่อมโยงแบบเครือข่าย แต่ โครงสร้างต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การแข่งขันและกลยุทธ์ โดย องค์กรในอนาคตจะให้ความสำคัญกับความหลากหลาย การเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งองค์กร ในอนาคตจะให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และคุณธรรม ขณะที่ผู้บริหารระดับสูงจะมีบทบาท สำคัญในการกำหนด และสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์กร (ศิริวิช ดโนทัย, 2552 : 24) ซึ่งสอดคล้องกับ เซ็งเก (Senge, 2006 : 7-8) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาที่เอื้ออำนวยความสะดวก และสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทั้งสถานศึกษาเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและ ขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์ในเรื่องขององค์ความรู้และผลงาน ใหม่ ๆ และจะส่งผลต่อการพัฒนาและการปฏิรูปสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปรับตัวและเท่าทันต่อกระแสความ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา คือ 1)การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) บุคลากรจะมีการเรียนรู้เป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ 2)การมีรูปแบบ ความคิด (Mental Model) แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสัมผัสประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถ ในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทาง เดียวกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือ ทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่าง สม่าเสมอ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่ง

ต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจแล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

การมีส่วนร่วมถือเป็นหลักการสากลที่อารยประเทศให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนาการเมืองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุก ๆ ฝ่าย International Association for Public Participation (IAP2) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ว่า “เป็นกระบวนการที่นำเอาประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขปัญหาร่วมกันหรือกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน และใช้ข้อมูลความเห็นของประชาชนเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ” และได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจความชำนาญของประชาชนแก้ไขร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับเจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2527 : 10 อ้างถึงใน โกวิทช์ พวงงาม, 2545 : 3) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ในลักษณะของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในมิติของการพัฒนาไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุน และปฏิบัติงาน 4) การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล และเครื่องมือของการมีส่วนร่วมนั้นมีอยู่หลากหลายประเภท ได้แก่ ประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ก่อนการออกกฎหมายหรือการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร การสอบถามสาธารณะ (Public inquiry) หรือ “การสอบสวนโดยเปิดเผย” และ “การรับฟังทางมหาชน” ซึ่งหมายถึง มาตรการทางการปกครองที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบหรือความเสียหายในเรื่องนั้น ๆ ได้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้ง คัดค้าน ก่อนที่ฝ่ายบริหารจะออกกฎหมายหรือมีคำสั่งในเรื่องนั้น ๆ โดยให้องค์กรหรือบุคคลที่มีความเป็นอิสระเป็นผู้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็น การออกเสียงประชามติ (Referendum) เป็นกระบวนการของการให้ประชาชนออกเสียงลงคะแนน เพื่อลงมติวินิจฉัยชี้ขาดเกี่ยวกับสภาพปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการบริหารงานขององค์กร และการลงชื่อ (Public registries) หรือลงทะเบียนของประชาชนที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นรายงานและข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล หรือเกิดความสำเร็จทั้งในด้าน การเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา การสร้างฉันทามติ การเพิ่มความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ทำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า ความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมในการพัฒนาก่อให้เกิดการพึ่งตนเอง เป็นช่องทางสะท้อนปัญหาความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล สนับสนุนการพัฒนาความรักท้องถิ่นและความรับผิดชอบต่อสังคม (สุพัตตา วาราชนนท์, 2552 : 20-21) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้สนับสนุนให้

สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เบ็ดเสร็จในตนเอง ตามแนวคิดในการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management : SBM) ที่เน้นในเรื่องการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา ดังปรากฏในหมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ตามมาตราที่ 39 ความว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” ทำให้การบริหารการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนลักษณะการบริหารงานโดยเฉพาะผู้บริหาร ปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความได้เปรียบเทียบทางการแข่งขันขององค์กร คือ ความรู้ ที่ต้องมีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยลักษณะการเรียนรู้ดังกล่าวองค์กรจะต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะสามารถทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนความรู้อันเกิดจากการลองผิดลองถูก สามารถถ่ายโอนความรู้ไปยังองค์กรอื่นได้เพื่อให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง สามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญมาสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน

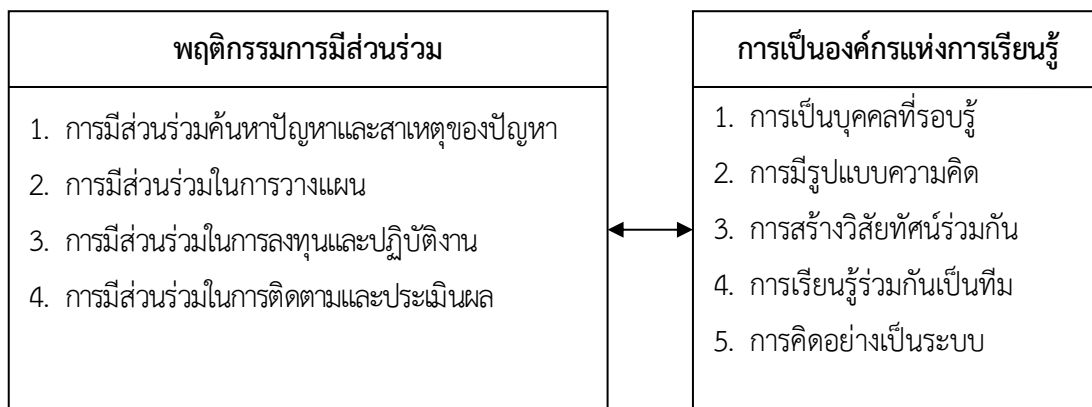
ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ต้องมีการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงให้ความสนใจและต้องการทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบการมีส่วนร่วมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ว่า เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ และแนวคิด การมีส่วนร่วมของ เจมส์ คีตส์ บีนทอง(2527 : 10) อ้างถึงใน โกวิท พงษ์งาม, 2545 : 8) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก (Senge, 2006 : 7-8) จึงได้มีกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือตัวแปรต้น ได้นำแนวคิดกระบวนการมีส่วนร่วมของเจมส์ คี ปีนทอง (2527 : 10 อ้างถึงใน โกวิท พงงาม, 2545 : 8) จำนวน 4 ด้าน มาใช้ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ส่วนตัวแปรตาม ใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซ็ง เก (Senge, 2006 :7-8) ที่กล่าวไว้ 5 ประการคือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีรูปแบบความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 รวมทั้งสิ้น จำนวน 951 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแบบ สอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้ ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดเวลาในการส่งคืน นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อจัดทำกับข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน
2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน
3. ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้คือการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550 : 280)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การซึ่งกระบวนการที่ผู้นำให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามมีส่วนร่วมนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา

และสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยรูปแบบการมีส่วนร่วมของจิณฉัตร ปะโค ทัง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียน ตีเด่น โรงเรียน กันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า มี 5 กลุ่มในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน การระดมทุน และการสร้างความสัมพันธ์ที่สำคัญพบว่า มีรูปแบบที่เป็นกระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การระดมความคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมลงมือทำ 4) การร่วมติดตามประเมินผล และ 5) การรับประโยชน์ร่วมกัน

เมื่อพิจารณาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกดังนี้คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุม บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารและเข้าร่วมกิจกรรม บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จัดลำดับความสำคัญของขั้นตอนนี้ไว้เป็นอันดับต้น ๆ เนื่องจากหากผู้ตามยังไม่เข้าใจถึงปัญหาสาเหตุของปัญหาด้วยตัวของเขาเองแล้ว กิจกรรมที่ตามมาก็ไร้ประโยชน์ เนื่องจากผู้ตามจะขาดความเข้าใจและมองไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมนั้น นอกจากนี้ สิ่งที่แน่นอนที่สุดคือผู้ตามย่อมเป็นผู้ที่อยู่กับปัญหา และรู้จักปัญหาของตนเองดีที่สุด แต่มนุษย์ก็จะมองปัญหาของตนเองได้ไม่ชัดเจน หากไม่มีบุคคลอื่นมาช่วยให้ตนสามารถวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุของปัญหาให้เด่นชัดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประจวบ สือประสาน (2548 : 53) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนขยายโอกาส ในเขตการศึกษา 1 พบว่า คณะกรรมการในโรงเรียนขยายโอกาส มีส่วนร่วมในเรื่องการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน การประสานงาน และการประเมิน โดยคณะกรรมการเข้ามีส่วนร่วมในเรื่องการจัดสรรทรัพยากร และการประสานงานในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในเรื่องอื่น ๆ เป็นการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินงานของโรงเรียน บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินโครงการของโรงเรียน บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือโครงการในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ เป็นกิจกรรมขั้นตอนต่อมาที่มีความสำคัญ เนื่องจากหากผู้ตามต้องการแต่ผลงานด้วยการพัฒนา การพัฒนาด้านวัตถุจะได้รับการเน้นโดยผู้ตามในสถานศึกษาจะไม่ทราบวิธีการที่จัดทำให้ได้มา ซึ่งผลนั้น เนื่องจากผู้บริหารจะทำการวางแผนด้วยตนเอง ต่อมาเมื่อผู้ตามไม่ได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ ย่อมเป็นการยากที่ผู้ตามจะได้รับการศึกษา หรือพัฒนาตนเอง

ในการวางแผนการดำเนินงานได้ ในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจว่าจะต้องให้การศึกษาและเริ่มต้นด้วยเรื่องง่าย ๆ เสียก่อน เพื่อให้ผู้ตามสามารถกระทำได้ มิใช่เริ่มต้นโดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเป็นเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเมตต์ เมตต์การุณจิต (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการศึกษามีส่วนร่วม 5 เรื่อง ได้แก่ การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน การประสานงาน และการประเมิน โดยคณะกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องการประสานงานอยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าจะยังขาดแคลนทรัพยากรแต่ผู้ตามก็มีทรัพยากรที่สามารถร่วมลงทุนในการพัฒนาได้หลายประเภท ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามได้คิดค้นทุนให้กับตนเอง และจะมีตระวังการทำกิจกรรมจากการที่ได้เข้าร่วมดำเนินงาน และรู้สึกเป็นเจ้าของ นอกจากนี้การร่วมปฏิบัติงาน ยังทำให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด และเมื่อเขาเห็นประโยชน์ ก็จะดำเนินกิจกรรมต่อไปด้วยตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฉินฉินวัตร ปะโคทั้ง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า มี 5 กลุ่มในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน การระดมทุน และการสร้างความสัมพันธ์ที่สำคัญพบว่า มีรูปแบบที่เป็นกระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การระดมความคิด 2) การร่วมวางแผน 3) การร่วมลงมือทำ 4) การร่วมติดตามประเมินผลและ 5) การรับประโยชน์ร่วมกัน

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียน บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินกิจกรรม/โครงการ บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็นศักยภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ นับว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากหากการติดตามผลและการประเมินผลการทำงานขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรหรือผู้ร่วมงานโดยเป็นการดำเนินงานของบุคคลภายนอกสถานศึกษาแล้วบุคลากรและผู้ร่วมงานย่อมไม่ได้ประเมินด้วยตนเองว่าสิ่งที่เขาทำมาได้รับผลดีหรือได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใดผู้บริหารควรสร้างความตระหนักและให้คำแนะนำผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้รับความก้าวหน้าซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้บรรลุตาม

มาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเมตต์ เมตต์การุณจิต (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการศึกษามีส่วนร่วมด้านการประเมิน โดยคณะกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องการประสานงานอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมาคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จอย่างดีนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นแก่องค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกตัวองค์กรเอง โดยภาพรวมก็จะเป็นองค์กรที่มุ่งจะแสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสเพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2544 : 32) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอบ้านค่าย มีพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่น่าอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้คือ บุคลากรประยุกต์ใช้วิทยาการใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน บุคลากรให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งการที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นบุคลากรในสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เสียก่อน ผู้บริหารจึงมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของมานิดา ลือสายวงศ์ (2551 : 91-97) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท ธนากรกลสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่ามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ในด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านวิสัยทัศน์ร่วม

2.2 ด้านการมีรูปแบบความคิด พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ บุคลากรในสถานศึกษาปรับเปลี่ยนการทำงานและวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บุคลากรในสถานศึกษาคิดเสมอว่า ปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรคแต่เป็นโอกาสในการพัฒนางาน บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างยืดหยุ่น และพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในโรงเรียนมีการคิด พิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันมากขึ้น ผู้บริหารนำเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาปรับใช้ในสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้คิด พิจารณาและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ประกอบกับพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ที่ประกาศใช้ทำให้ข้าราชการครูมองเห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพ เกิดความตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาปรับใช้ในการเรียนการสอนการทำงาน เพื่อให้ตนเองมีความก้าวหน้า พร้อมที่จะเรียนรู้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ

2.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกดังนี้ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง บุคลากรในสถานศึกษาวางแผนงานของตนให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้ใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในการขับเคลื่อนการทำงานในองค์กรให้ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นใจว่าจะสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีการนำเทคนิคการบริหารและการจัดการที่ใช้แล้วประสบความสำเร็จมาใช้ เช่น วงจรการพัฒนาคุณภาพ PDCA ของเดมมิง (Deming Cycle) ทำให้สถานศึกษาสามารถประเมินและตรวจสอบการทำงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการปรับใช้ จนทำให้วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพจน์ นาสมบัติ (2547 : 85-87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยที่การสร้างและพัฒนาค่านิยมร่วมมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานกันอย่างเป็นระบบ โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งทางความคิดและการปฏิบัติ โรงเรียนมีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน รับรู้ร่วมกันว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรคืออะไร มีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันถ่ายทอดความรู้ ได้พัฒนาความคิด นำศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ร่วมกัน แสดงออกโดยการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของสตีเฟน วอร์ด คิง (Stephen Ward king, 2002 : อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง, 2548 : 86) ที่

พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับหลักการฝึกปฏิบัติขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และรูปแบบการจัดการแบบแผนทางความคิด

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดโครงสร้างและขั้นตอนการดำเนินงานที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร โรงเรียนมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและมีการตรวจสอบซ้ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแก้ปัญหาร่วมกันโดยที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหานั้น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของคำนิง ผุดผ่อง (2547 : 89) ที่พบว่าระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในเขตที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.22 - 0.43 โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดหาแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาอำเภอบ้านค่ายจังหวัดระยอง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย มีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมค้นหาปัญหา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนตามลำดับ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมาคือ การคิดอย่างเป็นระบบ การมีรูปแบบความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ

3. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ใน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ในการติดตามและประเมินผล และด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ใน อันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ลงทุนและปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ควรเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผนแสดงทัศนะ การมีส่วนร่วมคิดหาแนวทางในการลงทุนและปฏิบัติงาน และการมี ส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล เรียนรู้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพส่งผลให้นักเรียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ผู้บริหารควรจัดสถานศึกษาให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ กระตุ้นให้บุคลากรคิดสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการพัฒนางานไม่ใช่ปัญหาการทำงานนิเทศให้ผู้ร่วมงาน วางแผนงานของตนให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ใน การพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับใช้และมีการตรวจสอบซ้ำของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใน สถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความพร้อมใน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อนำมา เปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในระบบการศึกษาไทยต่อไป

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของผู้บริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

โกวิท พวงงาม. (2545). การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน. ม.ป.ท.

คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2549). รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง. (2548). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิติมา เทียนทอง. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้า. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (2546). หน้า 69-88.

ประจวบ สือประสาร. (2542). การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของคณะกรรมการ โรงเรียนขยายโอกาสในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มานิดา ลือสายวงศ์. (2551). ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท ธนาคราภิรมย์ไทย จำกัด (มหาชน). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2548). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี ประเด็นและบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

วันเพ็ญ เจริญแพทย์. (2545). การศึกษาพฤติกรรมการณ์บริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริวิช ดโนทัย. (2550). แนวทางการจัดการและการบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์กร. กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุทัตตา วารานนท์. (2552). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม : กรณีศึกษาแม่น้ำท่าจีน ในเขตอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุพจน์ นาสมบัติ. (2547). วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาษาต่างประเทศ

- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). New York : Doubleday.