

บทบาทของผู้บริหารในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ School Administrators Roles of Learning Organizations Management in Vocational College of Northeastern Thailand

วิเชียร รุ้ยยง¹ พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ² และ สังวาลย์ เพี้ยยุระ³

Wichian Roo yuenyong¹ Phfongsak Phakamas² and Sangwan Phiyura³

^{1,2,3}คณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพ ขนาดสถานศึกษา และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 238 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 28 คน หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 182 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ในภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความสามารถรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดเชิงระบบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีแบบแผนการคิดอ่าน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา และระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, สถาบันการอาชีวศึกษา, บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study the roles of educational institution administrators in the management of learning organization of vocation education institution in Northeast Thailand, and to compare such roles distinguished by status, institution size and education level of subjects. The sample group of 238 persons consisted of 28 administrators, 28 academic heads and 182 teachers chosen by multi - stage sampling. The instruments for data collection were 5- level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency ,percentage, mean, standard deviation, t- test and F- test.

¹Corresponding author. Tel: +066-9354-28787

E-mail address: wichian2011@gmail.com

The research found the following:

1. On the whole, the opinions of administrators, academic heads and teachers the roles of educational institution administrators in the management of learning organization were rated moderate. By aspects, listed in the high – low order of the means, the highest was individual competency, followed by team work, shared vision and systematic thinking; while the lowest was that of thinking pattern.
2. In comparing the opinions on the roles of educational institution administrators in the management of learning organization distinguished by status, institution size and education level, a difference at the .01 level of statistical significance was found both on the whole and in all aspects.

Keywords: Learning Organization, Vocational College, School administrators

บทนำ

ในสภาวะการณ์ที่โลกและสังคมอยู่ท่ามกลางการแข่งขันอย่างรุนแรง องค์กรยุคใหม่จึงต้องมีการปรับตัวด้านการบริหารจัดการทุกรูปแบบ เพื่อความอยู่รอดและยืนหยัดได้ในโลกแห่งการแข่งขันรวมทั้งต้องอยู่เหนือคู่แข่ง องค์กรทุกองค์กรต้องทุ่มเททรัพยากรทุกประเภทเพื่อการแข่งขัน และทรัพยากรที่ถูกใช้มากที่สุดนอกเหนือจากทรัพยากรหลักที่เป็นเงินทุนก็คือความรู้และทรัพยากรมนุษย์ (เฉลิมศักดิ์ นามะเชียงใต้, 2547) บางองค์กรได้ให้ความสำคัญในฐานะที่เป็นกลยุทธ์หลักประการหนึ่ง ทั้งนี้การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ ในองค์กรที่มีการเรียนรู้เป็นฐานสำคัญ (พรจิตา วิเชียรปัญญา, 2547) ในโลกยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge – Based Society) ที่ความรู้และภูมิปัญญาของแต่ละสังคมถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพ และความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติอารยประเทศ ได้ส่งผลให้หลายประเทศทั่วโลกต่างหันกลับมาทบทวนบทบาทและแนวทางการจัดการศึกษาของตนอย่างจริงจัง ด้วยเป้าหมายที่จะสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถที่จะนำเศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรมของประเทศให้ก้าวสู่ศตวรรษใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ในสังคมเศรษฐกิจยุคใหม่ (New Economy) ความรู้ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญในการสร้างศักยภาพการแข่งขันและสามารถหลักให้กับองค์กรที่ก่อให้เกิดความมั่งคั่งและการเจริญเติบโตขององค์กร รวมทั้งการพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ที่เหนือคู่แข่งและเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันองค์กรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างองค์ความรู้ (Create Knowledge) ให้กับองค์กร การเรียนรู้จึงมีความสำคัญไม่น้อยกว่าสินทรัพย์ทางการเงินซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถหลักขององค์กร (โกศล ดีศีลธรรม, 2546) ในด้านระบบบริหารและการสนับสนุนทางการศึกษานั้นในปัจจุบันได้เกิดกระแสแนวคิดเกี่ยวกับ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ว่าเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท (วีรยุทธ มาฆะศิริรานนท์, 2542) องค์กรคือเครื่องมือทางสังคมที่ใช้สำหรับช่วยให้มนุษย์สามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนออกมาใช้ร่วมกันอย่างมีคุณค่า และยังสามารถเรียนรู้เพื่อเพิ่มเติมศักยภาพให้สูงขึ้น ดังนั้นองค์กรที่เรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเสริมคุณค่าที่แท้จริงของความเป็นมนุษย์ให้แก่คนที่เปี่ยมสมชิกขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหน่วยงานซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับที่ต่างร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กันรวมทั้งพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานได้ระดับคุณภาพตามที่ปรารถนา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงความรู้และวิทยาการใหม่ๆ จะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์อนาคตล่วงหน้าได้ องค์กรชั้นนำจึงได้พัฒนาวิธีการเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ ที่ไม่ใช่วิธีการเรียนรู้ให้ได้ ทุกเวลา สถานที่ เป็นการเรียนรู้จากปัญหา จากการทำงาน จากการดำเนินชีวิต และจากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กัน จึงเป็นผลทำให้หลายๆ องค์กรได้กำหนดเป็นภารกิจขององค์กรเพื่อมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้มีการเรียนรู้ของบุคคล ของทีมและทั่วทั้งองค์กร (บดีรินทร์ วิจารณ์, 2547)

ผู้นำองค์กรต้องให้ความสนใจในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่ใช่เห็นองค์กรเป็นเพียงแค่ใช้เป็นที่ปฏิบัติงานได้อย่างปกติหรือปฏิบัติได้อย่างอัตโนมัติเท่านั้น (พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร, 2553) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้มีประเด็นสำคัญ คือ เป็นผู้นำในด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน

ในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานวิชาการ ส่งเสริมในการจัดหาทุน สนับสนุนการพัฒนาวิชาการ ส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน และเป็นผู้ประสานงานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือจากองค์กร และชุมชนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมในหลักสูตร กิจกรรมเสริมและกิจกรรมนอกหลักสูตร ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน เป็นผู้นำภูมิปัญญาชาวบ้านทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ในการศึกษาสร้างค่านิยมให้นักเรียนรักเพื่อนมนุษย์รักทุกคนที่ประกอบอาชีพสุจริต เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีและรักษารากเหง้าของตนเอง เป็นผู้นำในการส่งเสริมและสร้างสรรค์โรงศิลปวัฒนธรรม เป็นผู้นำในการบริหารงานโดยยึดแนวทางพัฒนาประชาธิปไตย เป็นผู้นำในการบริหารงานร่วมกันเป็นทีม (สุพล วงสินธ์, 2542) ผู้บริหารสถาบันเป็นตัวจักรสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยมีบทบาทสำคัญ ได้แก่ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานวิชาการของสถาบันการอาชีวศึกษา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอาจารย์ ให้ความสำคัญการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาเป็นอันดับแรก การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนศึกษาหาหรือร่วมคิดร่วมปฏิบัติงานกับนักเรียนนักศึกษาอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ โดยลดงานธุรการและงานอื่นลง ให้ครูอาจารย์มีเวลาในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการสอนให้มากที่สุด สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน เชิญวิทยากรเชี่ยวชาญเฉพาะทางตามที่ครูอาจารย์ต้องการจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ และส่งเสริมการใช้สื่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดตามผลและรายงานตามสายบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ นอกจากนั้นยังต้องติดต่อกับผู้ปกครองและชุมชนจัดให้มีการรายงานการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีส่วนร่วมรับรู้อย่างต่อเนื่องทุกชั้นตอน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามสถานภาพ ขนาดสถานศึกษา และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของสถาบันการอาชีวศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. บุคลากรในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย บทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ ต่อไปนี้ 1) ความเป็นมืออาชีพ 2) การคิดเชิงระบบ 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 5) การมีแบบแผนการคิดอ่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ในสถาบันการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ปีการศึกษา 2556 จำนวน 45 วิทยาลัย เป็นสถาบันขนาดใหญ่จำนวน 15 วิทยาลัย และสถาบันขนาดเล็กจำนวน 30 วิทยาลัย จำนวน 625 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอนสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยประจำปีการศึกษา 2556 ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 238 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความร่วมมือจากสถาบันการอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากการส่งแบบสอบถามไปจำนวน 238 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 238 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ใช้ F-test เมื่อพบว่า มีความแตกต่างกัน ก็ได้หาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ (Scheffe)

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้ t - test

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้ t - test

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ			
	($\bar{X}$)	S.D.	เกณฑ์	ลำดับที่
1. ด้านการมีความสามารถรายบุคคล	3.42	.54	มาก	1
2. ด้านการมีแบบแผนการคิดอ่าน	3.20	.66	ปานกลาง	5
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.22	.64	ปานกลาง	3
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.26	.75	ปานกลาง	2
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	3.28	.71	ปานกลาง	4
รวม	2.96	.60	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการมีความสามารถรายบุคคล ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 3.26$) และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านการมีแบบแผนการคิดอ่าน ($\bar{X} = 3.20$)

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในภาพรวมเห็นว่าการปฏิบัติระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่เห็นว่าการปฏิบัติสูงสุดคือ การมีความสามารถรายบุคคล เรียงลำดับด้านที่มีการปฏิบัติจากสูงไปหาต่ำดังนี้การมีความสามารถรายบุคคลการคิดเชิงระบบการเรียนรู้เป็นทีมการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการมีแบบแผนการคิดอ่าน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านปรากฏผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านการมีความสามารถรายบุคคล ในภาพรวมเห็นว่าการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่เห็นว่าการปฏิบัติสูงสุดคือมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องรองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบพัฒนาตนเองและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่เห็นว่าการปฏิบัติต่ำสุดคือ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

1.2 ด้านการมีแบบแผนการคิดอ่าน ในภาพรวมเห็นว่าการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่เห็นว่าการปฏิบัติสูงสุดคือ มีการลำดับความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษารองลงมาคือ คำนึงถึงการบริหารงานที่ตอบสนองต่อทั้งเป้าหมายของคณะครูและโรงเรียนให้ไปด้วยกัน ส่วนข้อที่เห็นว่าการปฏิบัติต่ำสุดคือมีการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไขงานด้านการบริหาร

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในภาพรวมเห็นว่าการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่เห็นว่าการปฏิบัติสูงสุดคือ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนกลยุทธ์ รองลงมาคือ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจกับยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ส่วนข้อที่เห็นว่าการปฏิบัติต่ำสุดคือ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร กำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนรวมทั้งได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ

1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมเห็นว่าการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่เห็นว่าการปฏิบัติสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนและทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนและทีมงานปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างต่อเนื่องและชัดเจนส่วนข้อที่เห็นว่าการปฏิบัติต่ำสุดมีการจัดบรรยากาศของความร่วมมือไม่แยกเขาแยกเรามีความเอื้ออาทรและจริงใจ

1.5 ด้านการคิดเชิงระบบ ในภาพรวมเห็นว่าการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เห็นว่าการปฏิบัติสูงสุดคือ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมความต้องการนโยบายและแผนของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรองลงมาคือ มีการจัดระบบงานที่สอดคล้องกับภารกิจส่วน ข้อที่เห็นว่าการปฏิบัติต่ำสุด มีการสั่งการที่เหมาะสมและมีระบบ และกลไกการนิเทศติดตามงาน

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับด้านที่มีการปฏิบัติจากสูงไปหาต่ำดังต่อไปนี้ ด้านการมีความสามารถรายบุคคล ด้านการมีแบบแผนการคิดอ่านด้านการคิดเชิงระบบด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

หัวหน้างานวิชาการเห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับด้านที่มีการปฏิบัติจากสูงไปหาต่ำดังต่อไปนี้ ด้านการมีความสามารถรายบุคคล ด้านการมีแบบแผนการคิดอ่านด้านการคิดเชิงระบบด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ครูผู้สอนเห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความที่ปฏิบัติในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีการปฏิบัติจากสูงไปหาต่ำดังต่อไปนี้ ด้านการมีความสามารถรายบุคคล ด้านการเรียนรู้เป็นทีมด้านการคิดเชิงระบบด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันด้านการมีแบบแผนการคิดอ่าน

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีขนาดต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

บุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่เห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับด้านที่มีการปฏิบัติจากสูงไปหาต่ำดังต่อไปนี้ ด้านการมีความสามารถรายบุคคล ด้านการคิดเชิงระบบด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีแบบแผนการคิดอ่าน

บุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็กเห็นว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความที่ปฏิบัติเรียงลำดับด้านที่มีการปฏิบัติจากสูงไปหาต่ำดังต่อไปนี้ ด้านการมีความสามารถรายบุคคล ด้านการเรียนรู้เป็นทีมด้านการคิดเชิงระบบด้านการมีแบบแผนการคิดอ่านด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของหัวหน้าวิชาการ และความคิดเห็นของครูผู้สอนไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

6. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด อยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 และมีการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาในหลายๆ ด้าน ด้านที่สำคัญด้านหนึ่งที่ปฏิรูปคือ ด้านการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องปรับปรุงบทบาทเป็นผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมสนับสนุนในด้านงบประมาณ ทรัพยากร และให้ความสำคัญและกำลังใจแก่ทีมงานในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันวางแผนสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีป จันทรเรือง (2547)

ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 พบว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นว่าการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. บทบาทของผู้บริหารสถาบันการศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเห็นว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเป็นผู้บริหารระดับสถานศึกษาต้องเป็น “นักบริหารการศึกษามืออาชีพ” นั้นมีความจำเป็นและต้องมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งดังกล่าวอย่างเคร่งครัดและมีคุณภาพอย่างแท้จริง เพราะบุคคลดังกล่าวมีการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติงานค่อนข้างยากให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นบุคคลใดก็ตามที่มีความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นที่จะสมัครเข้าดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะต้องฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้เป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพให้ได้ จึงทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีความเป็นมืออาชีพเป็นด้านที่มีการปฏิบัติสูงกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ที่ศึกษาการพัฒนาต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทางอ้อม คือ ความเป็นมืออาชีพ

3. ด้านการมีความสามารถรายบุคคล เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับมาก โดยข้อที่เห็นว่ามี การปฏิบัติสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวมีความรู้รอบในหลักการบริหารและหลักการจัดการใหม่ที่เกิดขึ้น เรียนรู้ในศาสตร์และศิลป์ใหม่ๆอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ในวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานต่างๆ และพัฒนาความรู้ด้วยตนเองและส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สอดคล้องกับข้อกำหนดหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จัดหาเอกสาร ตำราทางวิชาการ และจัดหาเทคโนโลยีต่างๆ ที่ใช้ในการสืบค้น ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง หรือส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การปฏิบัติตามบทบาทในข้อนี้สูงกว่าข้ออื่น

4. ด้านการมีแบบแผนการคิดอ่าน เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยข้อที่เห็นว่ามี การปฏิบัติสูงสุดคือ มีการลำดับความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้สร้างความตระหนักให้ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาครูจึงจำเป็นต้องศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สอดคล้องกับ Senge (1990) ที่ว่าแนวทางของการทำงานด้วยรูปแบบความคิด จะเริ่มด้วยการเรียนรู้วิธีที่จะหลุดพ้นจากภายในคือความเป็นมาเป็นไปในโลกที่ผ่านมา โดยแนวทางนี้จะประกอบด้วยความสามารถในการทำให้การสนทนาเปี่ยมไปด้วยความรู้ดำเนินต่อไป โดยมีทั้งการสอบถามและการสนับสนุน เพื่อให้ผู้คนได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างมีประสิทธิภาพและเปิดกว้างต่อการวิจารณ์คนอื่น

5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยข้อที่เห็นว่ามี การปฏิบัติสูงสุดคือมีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรทางการศึกษา เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาการศึกษาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว พรหมเวียง (2549) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอภูกระดึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่เห็นว่ามีปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

6. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยข้อที่เห็นว่ามี การปฏิบัติสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้ครูแต่ละคนและทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนการสอนในแนวนี้

ทำให้เด็กเรียนรู้จากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนต้องทำให้สอดคล้องกับความสามารถของเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา เรืองสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู พบว่า บุคลากรทั้งหมดเห็นว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร

7. ด้านการคิดเชิงระบบ เห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยข้อที่เห็นว่ามี การปฏิบัติสูงสุดคือ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการนโยบายและแผนของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงปัจจุบันหลาย ๆ องค์การมีการตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือเตรียมการปฏิรูประดมทุนตามนโยบายของภาครัฐตามกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งจะต้องมีการปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพขององค์กรประกอบกับการทำงานในโลกยุคใหม่จะเต็มไปด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ อีระ รุญเจริญ (2546) ที่ได้ให้ความหมายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้และความสำคัญในการเรียนของบุคคลในองค์กรซึ่งจะเป็นหนทางสำคัญในการพัฒนาคนและองค์กรให้มีความรู้และความสามารถอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมขององค์กรในอนาคตซึ่งทำให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันในอนาคต

8. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จากองค์กรในรูปแบบเดิมมาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกระตุ้นให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้เหล่านั้นมาพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมองว่าตนเองได้ปฏิบัติในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มอื่น ส่วนหัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอนก็ยังมองว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานในการเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังไม่เต็มที่ ยังไม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศที่ส่งเสริมความสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองนั้นยังมีน้อย จึงทำให้หัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนเห็นว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีป จันทรเรือง (2547) ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติการเรียนรู้แตกต่างกัน

9. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสถานศึกษามีขนาดต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองขนาดต่างสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดในสถานศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองการส่งครูเข้ารับการพัฒนาทางวิชาการ จึงเป็นเหตุผลที่สถานศึกษาทั้งสองขนาดมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต คำชมพู (2549) ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

10. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาในระดับปริญญาตรีและความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาในระดับปริญญาโทแตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน คือ บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว พรหมเวียง (2549) ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อย่างแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาต้องมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นข้อที่ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาปฏิบัติตามบทบาทน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาแต่ละแห่งจะต้องมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความคิดในการจัดสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ เพื่อที่จะมาจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพต่อไป
2. ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาต้องมีการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้เพื่อการปรับปรุงแก้ไขงานด้านการบริหารเป็นข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามบทบาทต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาควรพิจารณาการนำข้อมูลเดิมที่มีอยู่มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมาย กคศ. หรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ เพื่อเป็นข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
3. ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร กำหนดเป้าหมายทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนรวมทั้งได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอยู่เสมอเป็นข้อที่ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาปฏิบัติตามบทบาทต่ำสุด ในการประชุมแต่ผู้บริหารจะต้องให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาได้เสนอความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษาการที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายในในการให้ความหมายและท้าทายในผลงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวาที่มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่าการสร้างบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และผู้บริหารสถานศึกษาควรที่ยินดีและชมเชยครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยการทำงานเป็นทีมในรูปแบบลักษณะอื่นๆ ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาแต่ละขนาดหรือตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาในภาพรวม
2. ควรศึกษาและทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษาโดยเพิ่มเติมแปรในด้านบริหารงานและปฏิบัติงานจริง เพื่อจะได้นำรูปแบบที่เหมาะสมมาปรับใช้ในอนาคต
3. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้งเชิงนโยบายและปฏิบัติเพื่อให้ทราบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- โกศล ดีศีลธรรม. (2546). องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารเพื่อคุณภาพ (For quality), 9(63), 101-105.
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2547). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ณัฐชา เรืองสุวรรณ. (2547). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามงclair. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ทวีป จันทรเรือง. (2547). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. สารนิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานข่าวฟาง.
- บดีนทร์ วิจารณ์. (2547). การจัดการความรู้.....สู่...ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- พิเชษฐ์ วงษ์เกียรติขจร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน
- พรชิตา วิเชียรปัญญา. (2547). ทฤษฎีการมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- วีรุธ มาฆะศิรานนท์. (2548). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- ศิริพงษ์ บุตรแสงโคตร. (2548). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาต้นแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: บริษัท วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด
- สาธิต คำชมพู. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สุพล วังสินธ์. (2542). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ, 2(7), 32-36.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม
พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ไสว พรหมเวียง. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญา
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- อำนาจ ศรีพูนสุข. (2551). องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
หน่วยที่ 13 หน้า 1-56. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning Organization*. New York:
Doubleday (42-43,65)