



การเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
การเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓
The Comparative Study of The Actual and Expected Roles of School
Administrators in Promoting on Lifelong Learning of Teachers
Under The Secondary Educational Service Area Office 3

วันวิสาข์ อังศุเกียรติถาวร Wanwisa Angsukiettavorn^๑
ชิตชัย สนั่นเสียง Chidchai Sananseang^๒

บทคัดย่อ

การเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ๒) ศึกษาบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู และ ๓) เปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ ปีการศึกษา ๒๕๕๘ จำนวน ๓๓๕ คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามบทบาทที่เป็นจริง มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๗ แบบสอบถามบทบาทที่คาดหวัง มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๘ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ๒ กลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

๑. บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านบุคลากร

๒. บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านองค์การ ด้านเทคโนโลยีด้านความรู้ ด้านบุคลากร และด้านการเรียนรู้

๓. บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริงทุกด้าน

คำสำคัญ: บทบาทที่เป็นจริง, บทบาทที่คาดหวัง, การเรียนรู้ตลอดชีวิต

^๑สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

^๒คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



Abstract

The purpose of this research were as follows : 1) to study the actual roles of school administrators in promoting on lifelong learning of teachers under the secondary educational service area office 3, 2) to study the expected roles of school administrators in promoting on lifelong learning of teachers under the secondary educational service area office 3, and 3) to compare between the actual roles and the expected roles of school administrators in promoting on lifelong learning of teachers under the secondary educational service area office 3. The Comparative Study of The Actual and Expected Roles of School Administrators in Promoting on Lifelong Learning of Teachers under the Secondary Educational Service Area Office 3. The sample was selected from 335 teachers under the secondary educational service area office 3. The research instrument was the actual roles questionnaire with the reliability at 0.97 and the expected roles questionnaire with the reliability at 0.98. The data analysis were implemented on mean, standard deviation, and paired-samples t-test.

The results of the study found that:

1. As a whole, the conditions of curriculum management in independent study subject was at a high level. They are put in order from high to low as the following : school curriculum establish, quality supervision and supporting and encouraging.

2. As a whole, the problems of curriculum management in independent study subject was at a low level. They are put in order from high to low as the following : quality supervision, school curriculum establish and supporting and encouraging.

3. The solution guidelines of curriculum management in independent study subject. In school curriculum establish was that the school administrators should appoint the academic administration committee in school with regard of knowledge, skill, experience and team building. In supporting and encouraging was that the school administrators should appoint the supporting and encouraging committee of independent study subject for human development and budget, materials, information systems supply. In quality supervision was that the school administrators should appoint the quality supervision committee of independent study subject with regard of knowledge, skill and experience.

Keywords: Actual Roles, Expected Roles, Lifelong Learning



บทนำ

ในศตวรรษที่ ๒๑ กระบวนทัศน์ การศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ทางสังคมโลกที่เปลี่ยนไป การ เรียนรู้ตลอดชีวิตกลายเป็นเป้าหมายของการ จัดการศึกษาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้อย่าง ชัดเจนมากขึ้น โดยเป้าหมายของการจัด การศึกษาในยุคศตวรรษที่ ๒๑ เน้นไปที่การ สร้างคุณสมบัติสำคัญของบุคคลที่มีวิถีชีวิต สอดคล้องกับวิถีแบบใหม่ คือ มีความสามารถ ในการสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) (ปาน กิมปี, ๒๕๕๗ : ๑๒๙) เนื่องจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตเน้นการพัฒนา บุคคลแบบองค์รวมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นการสร้าง ประสบการณ์การเรียนรู้ผ่าน การศึกษาทั้งในรูปแบบของการจัดการศึกษาใน ระบบ การจัดการศึกษานอกระบบ และการจัด การศึกษาตามอัธยาศัย เกิดความตระหนักถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงนับว่าเป็น การเสริมสร้างการพัฒนามนุษย์และสังคมอย่าง ยั่งยืน (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, ๒๕๕๕ : ๒๐๒ - ๒๑๗)

สถานศึกษาในระดับประถมศึกษาจนถึง มัธยมศึกษาตอนปลายมีบทบาทอย่างยิ่งในการ ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ตลอด ชีวิต โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอด ชีวิตในช่วงการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการพัฒนา ทักษะพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะทางภาษา (การอ่าน การเขียน) ทักษะการคิดคำนวณ ทักษะการ ติดต่อสื่อสาร ทักษะการคิด ทักษะในการใช้ เทคโนโลยีสื่อสารข้อมูล (ICT) ทักษะพื้นฐาน สังคม พัฒนาความถนัดและความสามารถเพื่อ เชื่อมต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการ ประกอบอาชีพ และควรจัดการเรียนการสอนที่ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย (นิตยา

สำเร็จผล, ๒๕๔๗ : ๓๓) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องส่งเสริมทั้ง อุปนิสัย ได้แก่ ความต้องการในการเรียนรู้ แรงจูงใจ ความเชื่อมั่น ความใฝ่รู้ และส่วนที่ เป็นทักษะ คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิด ทักษะการคิดระดับสูง และทักษะการเรียนรู้ สถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับ กระบวนการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์การ เรียนรู้ไว้เป็นลำดับต้น ต้องจัดสภาพแวดล้อม ภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมคุณลักษณะของผู้ เรียนรู้ตลอดชีวิตและแสดงคุณค่าของการ เรียนรู้ให้เป็นรูปธรรม (Bryce, et al, 2000 : 24)

การส่งเสริมครูให้เป็นนักเรียนรู้ตลอด ชีวิตจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการ ส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลให้ ครูผู้สอนมีเจตคติต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสูงขึ้น บรรยากาศของสถาบันและตัวแบบที่เหมาะสม แสดงถึงการให้คุณค่ากับการเรียนรู้และการ แสวงหาความรู้ของทีมงาน ทั้งผู้บริหารและ บุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหาร สถานศึกษาต้องให้การส่งเสริมสนับสนุนการ เรียนรู้ของครู เพราะครูเป็นปัจจัยสำคัญในการ ถ่ายทอดค่านิยม ความรู้และแบบอย่างในการ เรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ผู้เรียน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, ๒๕๕๔ : ๓๐ - ๓๒) นอกจากนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังสัมพันธ์กับระดับ ประสิทธิภาพในการสอนของครูด้วย (Nyiri, อ้างถึงใน ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสิน, ๒๕๕๔ : ๕๔ - ๕๕) ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งนับว่าเป็นผู้นำของ องค์กรในยุคโลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจสังคม ฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) จึงต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ต้องเรียนรู้ สร้างสม แบ่งปันความรู้และจัดการความรู้ให้แก่องค์กร หรือผู้ร่วมงานด้วย นั่นคือต้องพัฒนาครูให้มี บทบาทและมีทักษะในการศึกษาตลอดชีวิต (วรรัตน์ อภินันท์กุล, ๒๕๕๑ : ๒๔๘) ตามที่



การปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดกรอบเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตและบทบาทของสถานศึกษาไว้โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (พลสัมพันธ์ โปธิศรีทอง, ๒๕๕๑ อ้างถึงในจินตนา สุขจรรย์, ๒๕๕๔ : ๖๙ - ๗๐)

จากความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ครู ระดับของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ครู และระดับความคาดหวังของครูในการรับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องตามนโยบายสามารถเชื่อมโยงนำองค์ความรู้จากทฤษฎีไปสู่การประยุกต์ใช้ และนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓

๒. เพื่อศึกษาบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓

๓. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด

ชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. ขั้นตอนการวิจัย

๑) ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิด และเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดในการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ แล้วจัดทำตารางกำหนดรูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู โดยเทียบนิยาม/ประเด็น ตัวชี้วัด คุณลักษณะของครูที่จะเกิดขึ้น และกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การสร้างแบบสอบถาม

๒) ขั้นตอนออกแบบและสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเนื้อหา ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และเนื้อหาของข้อคำถาม ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษา การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาใช้ดัชนี IOC (Item objective congruence)

๓) ทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับทดลองกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คนเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

๔) เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลด้วยการนำหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพร้อมแบบสอบถามไปให้ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ ตอบแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

๕) ขึ้นสรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลโดยจัดเป็นรายงานผลการวิจัยและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง อภิปรายผล ให้ข้อเสนอแนะ

๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ ปีการศึกษา ๒๕๕๘ จำนวน ๓,๑๔๖ คน จากทั้งหมด ๔๗ โรงเรียน ประกอบไปด้วยโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี ๑๘ โรงเรียน และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒๙ โรงเรียน

๒) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓ ปีการศึกษา ๒๕๕๘ จำนวน ๓๔๑ คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น .๐๕ คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเรื่องการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านบุคลากร ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ (๑) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่องการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ (๒) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบสอบถามบทบาทที่เป็นจริงและแบบสอบถามบทบาทที่คาดหวัง

๒) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (๑) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (๒) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) (๓) การทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ๒ กลุ่มที่เกี่ยวข้องกัน (Paired-samples t-test)

**สรุปผลการวิจัย**

๑. บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย
ดังแสดงในตารางดังนี้

**ตารางการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู**

การส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต	บทบาทที่เป็นจริง		บทบาทที่คาดหวัง		t-test	df	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
๑. ด้านการเรียนรู้	๓.๘๕	๐.๘๘	๔.๕๑	๐.๖๖	-๑๕.๘๒	๓๓๔	๐.๐๐
๒. ด้านองค์การ	๓.๘๓	๐.๙๙	๔.๕๙	๐.๖๑	-๓๐.๐๐	๓๓๔	๐.๐๐
๓. ด้านบุคลากร	๓.๗๐	๐.๘๘	๔.๕๒	๐.๖๗	-๒๐.๓๐	๓๓๔	๐.๐๐
๔. ด้านความรู้	๓.๘๖	๐.๘๕	๔.๕๕	๐.๖๒	-๑๘.๓๗	๓๓๔	๐.๐๐
๕. ด้านเทคโนโลยี	๓.๘๐	๐.๘๘	๔.๕๖	๐.๖๕	-๑๕.๔๔	๓๓๔	๐.๐๐
รวมเฉลี่ย	๓.๘๑	๐.๙๐	๔.๕๕	๐.๖๔	-๑๙.๙๙	๓๓๔	๐.๐๐

จากตาราง พบว่า การเปรียบเทียบ
บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้
ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๓ สามารถสรุป
ผลการวิจัยโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ
ด้านความรู้ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้าน
เทคโนโลยี และด้านบุคลากร

๒. บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียง
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านองค์การ
ด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้ ด้านบุคลากร
และด้านการเรียนรู้

๓. บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่
คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
การเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยบทบาทที่
คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง

อภิปรายผลการวิจัย

๑. บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้ ด้านการ
เรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้าน
บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์
พลทองเต็ม (๒๕๕๒ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการ
พัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า สภาพการพัฒนาคูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร
สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูว่า



ประสิทธิภาพของครูนั้นส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และมีความตระหนักถึงคุณค่าของการเรียนรู้ในฐานะเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษา ประกอบกับนโยบายทางการศึกษาปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นการก่อกำเนิดการเรียนรู้และการส่งเสริมให้ครูมีคุณลักษณะของนักเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๙) บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ที่กล่าวถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในฐานะเครื่องมือในการสร้างภูมิคุ้มกันให้คนและสังคมไทยให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ ๒๑

๒. บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านองค์การด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้ ด้านบุคลากร และด้านการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชลอ สืบศักดิ์ (๒๕๔๖) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า ความคาดหวังด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูให้ความสำคัญกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีส่วนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ดังจะเห็นได้จากความคาดหวังที่มีต่อองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้ และด้าน

บุคลากรมากกว่าด้านการเรียนรู้ ปัญหาและอุปสรรคด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่นำมาสู่ความคาดหวังนี้อาจเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่มีกิจกรรมจูงใจให้เห็นความสำคัญ ทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนเท่ากับการศึกษาในระบบ นอกจากนี้งบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้ไม่สามารถสนับสนุนได้อย่างต่อเนื่อง (เริงรณ ล้อมลาย, ๒๕๕๒ : ๑๕๘ - ๑๖๑) ครูจึงคาดหวังว่าตนเองจะได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ การสนับสนุนผ่านนโยบายและวัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการมีสื่อเทคโนโลยีที่พร้อมทั้งการค้นหาความรู้ การจัดเก็บ และการนำมาใช้ การสร้างกระบวนการที่เอื้อต่อการนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งการส่งเสริมเหล่านี้ับเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ในขณะที่ด้านการเรียนรู้ที่ครูคาดหวังน้อยกว่าด้านอื่นเพราะมีโอกาสได้รับการส่งเสริมตามนโยบายจากการเข้าร่วมการอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ตามโครงการต่างๆ แล้ว

๓. บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความคิดเห็นของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ โดยบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาติ ราชสันเทียะ (๒๕๕๙) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ พบว่า บทบาทที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บทบาทที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด



ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังมีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง แต่ในความเป็นจริงนั้นอาจมีปัจจัยอื่นที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูได้อย่างหลากหลายเพียงพอ เช่น งบประมาณ ความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความพร้อมของผู้บริหารและครู ศักยภาพและความต่อเนื่องในการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๕ - ๓๐ ปี มีประสบการณ์การทำงานเพียง ๑ - ๕ ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีนั้น อาจกล่าวได้ว่าครุรุ่นใหม่มีความคาดหวังในด้านการทำงานสูง จึงต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ในด้านต่างๆ มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากศตวรรษที่ ๒๑ เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน การพัฒนาทักษะให้สอดคล้องและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (ปาน กิมปี, ๒๕๕๗ : ๑๒๙)

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

๑) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านความรู้ในระดับสูงสุด โดยเฉพาะการกำหนดให้ครูทำวิจัยหรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และจัดกิจกรรมเผยแพร่เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูจึงควรติดตามข่าวสารทางการศึกษา และพัฒนาสมรรถนะการรู้สารสนเทศของตนเองเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัย การทำนวัตกรรม การ

จัดการเรียนการสอน และการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อนำครูไปสู่การเป็นนักเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการสนับสนุนปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านความรู้ ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านบุคลากรซึ่งเป็นด้านที่มีการปฏิบัติตามบทบาทที่เป็นจริงในระดับต่ำที่สุด และมีความแตกต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชิญวิทยากรท้องถิ่นหรือปราชญ์ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะหรือความรู้ความสามารถของครูมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านองค์การซึ่งเป็นด้านที่ครูคาดหวังในระดับมากที่สุด ด้วยการสนับสนุนครูให้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๓) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๓ ควรมีนโยบายหรือแนวทางส่งเสริมครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานน้อยให้เป็นครู นักเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยการส่งเสริมให้สอดคล้องกับความคาดหวังในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ มีการเอื้อโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานด้วยการเปิดโอกาสให้ครูลาศึกษาต่อในสาขาที่สนใจ ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือสร้างเครือข่ายทางการศึกษาร่วมกับมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาต่างๆ

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป



๑. ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความคาดหวังของครูให้เกิดประสิทธิภาพ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓

๒. ควรเปรียบเทียบครูกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต ๓ ในการแสดงบทบาทในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓. ควรศึกษาบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ ในการพัฒนาครูรุ่นใหม่ให้เป็นครูนักเรียนรู้ตลอดชีวิต



บรรณานุกรม

- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (๒๕๕๕). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อส่งเสริมการพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างยั่งยืน. **วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. ปีที่ ๔๐ ฉบับที่ ๑ : ๒๐๒ - ๒๑๗.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (๒๕๕๔). ๖ แนวทางสู่การเป็นครูผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต. **การศึกษาวันนี้**. ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑ : ๓๐ - ๓๒.
- จินตนา สุขจรรย์นธ์. (๒๕๕๕). **การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ชลอ สืบศักดิ์. (๒๕๕๖). **สภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นิตยา สำเร็จผล. (๒๕๕๗). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ พลทองเต็ม. (๒๕๕๓). **การพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ปาน กิมปี. (๒๕๕๗). **การประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม ตำราและเอกสารทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๑๒๑ - ๑๔๓.
- เรจรรณ ล้อมลาย. (๒๕๕๒). **การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรัตน์ อภินันท์กุล. (๒๕๕๑). **แนวคิดและทฤษฎีที่นำสู่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน. (๒๕๕๔). **การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาติ ราชสันเทียะ. (๒๕๕๙). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bryce, et al. (2000). **The era of lifelong learning : Implications for secondary school**. Melbourne : Australian council for educational research.