

สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6

ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOL
IN THE OFFICE OF STRATEGY MANAGEMENT AND EDUCATIONAL INTEGRATION 6th

สุญาดา ศิริบุรพงศา¹

ศิริชัย ชินะดังกูร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 จำนวน 120 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารและครู โรงเรียนละ 4 คน จำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแนวความคิดของ เซ็นเก (Senge) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 อยู่ในระดับมาก 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to find 1) the administrator's competency of school in the office of strategy management and educational integration 6th, 2) the learning organization of school in the office of strategy management and educational integration 6th 3) the administrator's competency related the learning organization of school in the office of strategy management and educational integration 6th. The samples used in this research were 120 schools in the office of strategy management and educational integration 6th. The respondents consisted of school administrators and teachers, with the total of 480. The research instrument used was a questionnaire concerning administrator's competency based on guidelines and procedures for government teachers and education professionals with academic standing and moving in office of

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

the teacher civil service and educational personnel commission and learning organization school based on Senge's Theory. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The findings of the research were as follow:

1. The administrator's competency of school under the office of strategy management and educational integration 6th, as a whole and as an individual, were at a high level.
2. The learning organization of school under the office of strategy management and educational integration 6th, was at a high level.
3. There was a relationship between the administrator's competency and learning organization of school under the office of strategy management and educational integration 6th at .01 level of significance.

บทนำ

จากรายงานการวิจัย สภาพและปัญหาการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษา ย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับ กอปร ทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติ ปัญญาทางอารมณ์ และ ความฉลาดทางคุณธรรม รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหาร โรงเรียนจึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา และได้มาตรฐานคุณภาพการศึกษาแต่เท่าที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน มีผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่ยังขาดลักษณะดังกล่าวอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการวิพากษ์วิจารณ์ของสื่อมวลชนมากมาย อาทิเช่น ผู้บริหารบางคนให้ความสนใจต่อการบริหารงานวิชาการค่อนข้างน้อย ไม่สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียน มีภารกิจที่ต้องประสานงานภายนอกสถานศึกษาบ่อยครั้ง มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใส การแสวงหาผลประโยชน์จากนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เกี่ยวกับการระดมทุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา การบริหารจัดการรายได้สถานศึกษาไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ บางคนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ฉันท์ผู้สาวตลอดจนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา เช่น ไม่มีความตระหนักในวิสัยทัศน์ ขาดการมีส่วนร่วมของภาคีอื่น ๆ ขาดการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์การของการทำงาน

ตามระบบราชการมีกฎระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมาก มุ่งเน้นผลประโยชน์ของตนเองและกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์โดยรวมขององค์กร ทำให้มีการทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำหน่วยงาน ขาดการประสานงานที่ดี มีการแบ่งชนชั้นตามตำแหน่งและตามลักษณะของหน้าที่ ทำให้การทำงานร่วมกันไม่มีประสิทธิภาพ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาตามลักษณะดังกล่าวย่อมกระทบกระเทือนต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมาก สิ่งเหล่านี้เชื่อมโยงไปสู่ปัญหาและวิกฤตการณ์ทางการศึกษา จากรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักบริหารยุทธศาสตร์ และบูรณาการการศึกษาที่ 6 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ย่อมสะท้อนถึงปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบที่ผ่านมา พบว่าสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสองระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2549 – 2551 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา กับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-Net) ปีการศึกษา 2551 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทุกขนาด ทั้งหมด จำนวน 1,992 แห่ง พบว่า มีโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับชาติ จำนวน 1003 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.35 และมีโรงเรียนที่ไม่ได้รับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และไม่ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับชาติ มีจำนวน 989 แห่ง

คิดเป็นร้อยละ 49.00 นอกจากนี้ยังพบว่าในผลการประเมินของผู้บริหารด้านภาพรวม มีข้อที่ต้องปรับปรุง ดังนี้ 1) การนิเทศติดตามและประเมินผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง 2) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา 3) การพัฒนาระบบสารสนเทศ 4) การพัฒนาตนเองเพื่อการบริหารมืออาชีพ 5) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและประชาธิปไตย 6) การจัดทำและดำเนินการแผนพัฒนาการศึกษา 7) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา 8) การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนา 9) การจัดทำและดำเนินการแผนกลยุทธ์ ผลที่เกิดขึ้นนี้สะท้อนไปยังคุณภาพของผู้เรียน คือ 1) ขาดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการสื่อสาร ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของชาติ นอกจากนี้พบว่าจำนวนสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี (best practice) ในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่สามารถนำมาขยายผลเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 นั้น มีจำนวนเพียง 48 แห่ง จากสถานศึกษาทั้งหมด 2,117 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.27 เท่านั้น

จากสภาพปัญหาและผลการประเมินคุณภาพการศึกษาที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้อง และกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ นับเป็นรูปแบบการบริหารหนึ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาสถานศึกษาก้าวไปสู่ความสำเร็จ และจากการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวพบว่าประสบปัญหา คือ ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารละเลยต่อการบริหารงาน ขาดทักษะการติดต่อสื่อสารที่สร้างความเข้าใจ

อันดีกับบุคลากรในสถานศึกษา ขาดการเข้าร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุมต่าง ๆ โดยคิดว่าความคิดเห็นใดก็ตามจากครูก็ล้วนแต่ดีทุกอย่าง ขาดการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการใช้ความคิด การตั้งสมมติฐานในปัญหาที่เกิดขึ้น ปลดปล่อยครูแก้ปัญหาตามลำพังโดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง ส่งผลให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการคิดและแลกเปลี่ยนร่วมกัน ขาดการวางแผนการจัดการข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งการควบคุมนิเทศติดตามประเมินและรายงานผลที่ไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง

ดังนั้น อาจจะกล่าวได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพยากรณ์ความสำเร็จทางการศึกษาในอนาคต และศักยภาพในการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับประเทศต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6
2. เพื่อทราบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6

วิธีการวิจัย

แผนแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว

ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (The one shot, non-experimental case study design)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ 3 - 4 ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 จำนวน 176 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ 3 - 4 ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 จำนวน 120 โรง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 4 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูโรงเรียนละ 2 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 มีตัวแปร ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{100}) ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง

ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2.1.2. การบริการที่ดี (X_2) หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2.1.3. การพัฒนาตนเอง (X_3) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

2.1.4. การทำงานเป็นทีม (X_4) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือ แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

2.1.5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้ง สามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.1.6. การสื่อสารและการจูงใจ (X_6) หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจน สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.1.7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อน ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

2.1.8. การมีวิสัยทัศน์ (X_8) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สทง หรือ แนวทาง การพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ ๆ เพื่อ การพัฒนา

2.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{tot}) ตามแนวคิดของเซ็นเก (Senge) ได้แก่

2.2.1 ความเชี่ยวชาญของบุคคล (Y_1) หมายถึง บุคคลที่มีการเรียนรู้ที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานไปสู่วิสัยทัศน์ของตนเองและองค์การ ให้เป็นผู้ที่รู้จักแยกแยะเรื่องราวที่สำคัญออกจากเรื่องราวที่เล็กรู้จักจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นบุคคลที่สร้างวิสัยทัศน์ของตนเองและร่วมแบ่งปันระหว่างเพื่อนในองค์กร และยังเป็นผู้ที่มีทักษะและเชี่ยวชาญในการสร้างพลังให้เกิดขึ้นในตนเองเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ของตนเอง

2.2.2 แบบแผนทางความคิด (Y_2) หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและวิธีคิดและความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

2.2.3 วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_3) หมายถึง ความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ ค่านิยม และความคิด ความความเชื่อที่คล้ายกัน ส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในที่สุด

2.2.4 การเรียนรู้ของทีม (Y_4) หมายถึง การตระหนักถึงการร่วมมือ การแบ่งปันการทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย เป็นการทำงานที่ไม่ใช่เพียงแต่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องระยะยาว และริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันและสร้างพลังร่วมอันจะทำให้้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโต

2.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) หมายถึง การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ได้มาจากการเป็นบุคคลที่รอบรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และการที่แต่ละคนมีแนวคิดแบบองค์รวมจะทำให้เกิดวิสัยทัศน์การมองผลผลิตของงานได้อย่างเป็นระบบเช่นกัน ทำให้เห็นรูปแบบต่างๆ ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่าง ๆ ในรูปแบบ

ของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะคำถามเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert rating scale) แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item- Objective Congruence) และนำไปทดลองไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 4 คน จำนวน 8 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 32 ฉบับ หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9978

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ตั้งแต่เดือนมกราคม – เมษายน 2553 โดยเก็บข้อมูลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 ในเขตพื้นที่จังหวัด 6 จังหวัด ได้แก่ ราชบุรี กาญจนบุรี นครปฐม สุพรรณบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้

ของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยไปเปรียบเทียบตามกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารและ/หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารและ/หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารและ/หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารและ/หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารและ/หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง การมุ่งสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการ

การศึกษาที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความเชี่ยวชาญของบุคคล การเรียนรู้ของทีม แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

3. สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทั้งในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง การมุ่งสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ตระหนักถึงบทบาทของการเป็นผู้นำยุคใหม่เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการบริหารงานและทรัพยากรทุกประเภทของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ประกอบด้วยการพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม

จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาไว้ว่าผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยต้องพัฒนาสมรรถนะในลักษณะองค์รวม มีความยืดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้ให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่สร้างอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ นวัตกรรม ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถนำการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการประเมินจากสภาพจริงและคุณภาพของผลงาน ด้วยวิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย โดยมีระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า 180 ชั่วโมงนั้น จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยพงษ์ กองสมบัติ ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองคาย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ แก้วพรหม ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนหนองสองห้องตามทัศนะของผู้บริหาร

โรงเรียนในอำเภอหนองสองห้อง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระเชษฐ์ ฮาติเศษ ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริจันทร์ พลอยกระโทก ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

หากพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารด้านการดำเนินงาน เป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมในการบริหาร อาทิเช่น คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการภาคี 4 ฝ่าย ซึ่งจะประกอบไปด้วย ผู้นำศาสนา ผู้นำชุมชน ตัวแทนผู้ปกครอง นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทนนักเรียน เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร ที่ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการประชุมวางแผนร่วมกันพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีตัวชี้วัดมาตรฐานของโรงเรียนด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีการประเมินภายในโรงเรียน การการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยมีตัวกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ นอกจากนี้ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับประเทศ ยังมีมาตรฐานกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เช่น การประกวดโรงเรียนพระราชทาน การจัดการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ระดับเขตการศึกษา ระดับประเทศ โรงเรียนดีประจำตำบล โรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งในฝัน นอกจากนี้ยัง

มีการส่งเสริมผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยส่งเสริมครูให้นำผลงานมาแสดงและมีการส่งเสริมผู้บริหาร ครู ให้เป็น ผู้บริหารดีเด่น ผู้บริหารต้นแบบ ครูแกนนำ ครูดีเด่น ครูดีในดวงใจ รวมทั้งการพัฒนาสู่การเลื่อนวิทยฐานะ ความสามารถดังกล่าวในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนนั้นล้วนเกิดจากบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ รุมิก (Romig) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดีทั้งสองทาง เกิดการคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีกร สมทรัพย์ ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 มีระดับการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมนอกจากทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงแล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี กลยุทธ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะใช้เป็นพลังขับเคลื่อนในการสร้างทีมงาน ก็คือ การสื่อสารและการจูงใจ เพราะเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่การรับรู้ เรียนรู้ ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร ตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติการ ทำให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ร่วมกัน ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สำหรับด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเพราะในการบริหารพัฒนาสถานศึกษานั้น สถานศึกษายังคงต้องดำเนินการตอบสนองนโยบายภายใต้กรอบหรือแนวทางของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง เพื่อให้มี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่ส่วนกลางต้องการ อาจทำให้ขาดอิสระในการกำหนดนโยบายภายใต้บริบทของแต่ละสถานศึกษา และหากพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ในรายชื่อ จะพบว่าผู้บริหารของสถานศึกษายังขาดความรู้ด้านการวิจัย และยังไม่สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานเท่าที่ควรตามข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องระเบียบวิธีวิจัยเพื่อให้คำแนะนำแก่ครูได้ และผู้บริหารสามารถเขียนบทความวิชาการ มีการเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้ตั้งข้อสังเกตที่ได้จากการประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะว่า มีความคล้ายคลึงกันและโดยภาพรวมผลงานขาดความโดดเด่น ไม่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ต่อครู ต่อการจัดการศึกษา เป็นผลงานวิจัยที่ขาดความสมบูรณ์ ขาดแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลสนับสนุน ไม่สอดคล้องกับระเบียบวิธีทางการวิจัย และการนำเสนอผลงานที่ไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์ แก้วพรม ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การอบรมสัมมนา การทำวิจัย และความสามารถในการบริหาร

2. จากผลการวิจัย พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความเชี่ยวชาญของบุคคล การเรียนรู้ของทีม แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการคิดอย่างเป็นระบบตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากประเทศไทยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาประชากรของประเทศให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงและมีการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันได้เน้นการปฏิรูปการศึกษาเพื่อก้าวสู่สังคมฐานความรู้ การพัฒนา

สถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างสรรค์ ความรู้ ความสามารถของผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามความต้องการของตัวผู้เรียนซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่จะตอบสนองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาได้มีการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีการมุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคน ผลผลิต (นักเรียน) ผู้มีส่วนได้เสียผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ บรรลุเป้าหมายโดยมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละบริบทสภาพแวดล้อม อาทิเช่น รูปแบบการทำงานเป็นทีม รูปแบบการกระจายอำนาจ รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือรูปแบบการมีส่วนร่วมในการทำงานทุกส่วนของสถานศึกษา เป็นต้น นับเป็นการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างความคิดอย่างเป็นระบบที่ประสานงานกัน ซึ่งการที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะมีส่วนที่ครอบคลุมตั้งแต่บุคคลไปจนถึงสถานศึกษาที่จะตั้งเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนา ผู้นำและสมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเพื่อให้มีการเรียนรู้ สร้งทราและถือปฏิบัติร่วมกันที่จะทำให้เกิดผลชัดเจน การมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยแต่ละคนในองค์กรจะต้องมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศมีการกำหนดการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เริ่มต้นกระบวนการพัฒนาอย่างเต็มที่จริงจัง กำหนดรายละเอียดที่ชัดเจนเพียงพอที่มองเห็น และคิดว่าจะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ วิธีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่สำคัญที่สุดจะต้องได้รับความร่วมมือจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน จะต้องมีการกำหนดให้มีคณะทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเป็นทีมงานมีการสำรวจความคาดหวัง ความต้องการความคิดเห็น มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสทางเลือกและคัดเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด นอกจากนี้ยัง

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการร่วมกันปรับเปลี่ยน พัฒนาสร้างรูปแบบรวมไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันขององค์ความรู้ที่แต่ละบุคคลได้ตกผลึกหรือได้บ่มเพาะความรู้ของตนเองมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันช่วยเหลือเกื้อกูลสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเมื่อได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันแล้วก็สามารถนำเอาสิ่งที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปเผยแพร่ขยายๆ ให้ความรู้แก่บุคคลอื่นๆ ได้อีกเช่นกัน การสร้างความคิดอย่างเป็นระบบเป็นการสร้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นการที่จะช่วยขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนของงานของความคิดแต่ละบุคคลและของระบบงานที่จะมีผลกระทบอันประกอบด้วยการพัฒนาปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันทุกคนของสถานศึกษาอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบมีการพัฒนาระบบการวางแผนงาน ระบบการเรียนรู้ ระบบการบริหารรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสมของสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วยระดับตำแหน่งสายอาชีพต่างๆ ที่ควรได้รับการพัฒนาทั้งองค์ความรู้และทักษะอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด สร้อยน้ำ วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ คุ้มทอง ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาที่หลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ อารัญ ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอขลุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับทฤษฎีวรรณ รอดคุ้ม ศึกษาพฤติกรรมการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก

สำหรับด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จาก ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะการบริหารงานในระบบราชการไทย มีหลักและ วิธีการพัฒนาแบบแยกส่วน การปรับระบบราชการที่ เปลี่ยนแปลงทั้งทิศทาง หลักการและวิธีการ แบบคิดไปทำ ไป โดยมีการริเริ่มและผลักดันมาตรการใหม่ ๆ อย่าง ต่อเนื่อง อีกทั้งมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายหลายองค์กร ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้รองรับแนวทางปฏิบัติ นั้น เกิดความสับสนและดำเนินการอย่างล่าช้า เกิดความไม่ แน่ใจว่าทิศทาง หลักการ และวิธีการพัฒนาระบบที่ ดำเนินการมาแล้วนั้นจะคงอยู่หรือเปลี่ยนแปลงต่อไป หรือไม่ ประกอบกับมีแรงต่อต้านจากวัฒนธรรมแบบเดิม นั้นแสดงให้เห็นว่าการคิดอย่างเป็นระบบเป็นเรื่องที่ปฏิบัติ ได้ยาก เนื่องจากการคิดอย่างเป็นระบบเกิดจากการที่ทุกคน ทุกฝ่ายในสถานศึกษามีความรับผิดชอบร่วมกัน ต้องการ ระบบของการปฏิบัติ การยอมรับอย่างต่อเนื่อง และมีการ ตรวจสอบซ้ำ ๆ ต้องสามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย การคิดอย่างเป็น ระบบนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ให้สามารถมองเห็นทั้ง ส่วนรวมและส่วนย่อยได้ สามารถเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้า ด้วยกันอย่างเป็นระบบ และสามารถระบุว่าจะอะไรเป็นสาเหตุ ก่อให้เกิดอะไรและอย่างไร การคิดอย่างเป็นระบบ เป็น ความสามารถระดับสูง ที่สั่งสมมาจากความรู้ เชี่ยวชาญ การมีรูปแบบการคิด การได้สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและการ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบ ที่มอง สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ เรซิล (Razilk) และสวาซัน (Swanson) กล่าวว่า การพัฒนาโรงเรียนให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ โรงเรียนมีลักษณะเช่นนี้ได้ ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็น

ระบบองค์การ ซึ่งส่วนต่าง ๆ ต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาดหรือ ความซับซ้อนขององค์การ การตัดสินใจ อำนาจในองค์การ การเปลี่ยนแปลงในองค์การ ความมีประสิทธิภาพใน องค์การ การติดต่อสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์การหรือมองโรงเรียนเป็นระบบสังคม (social system)

3. จากการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารและ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการ การศึกษาที่ 6 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมี ความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารของสถานศึกษาใน เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณา การการศึกษาที่ 6 ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกคู่ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการ การศึกษาที่ 6 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาองค์การแห่ง การเรียนรู้ นั้น ต้องเริ่มพัฒนาจากผู้บริหารระดับสูงก่อนเป็น อันดับแรกในการที่จะเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีส่วน สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในองค์การ สอดคล้องกับ เทบบาโน (Tebbano) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของ ผู้ควบคุมดูแลนั้นช่วยทำให้เกิดผลสำหรับการพัฒนา ความสามารถของสถานศึกษาแห่งตำบลในการกลายเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับ งานวิจัยของคอร์กลิน (Coughlin) ที่ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ ของครูใหญ่ได้เป็นตัวตัดสินใจความก้าวหน้าของโรงเรียน ประถมต้นแห่งตำบลในการกลายเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ชั้นนำของโลก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ ที่พบว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นปัจจัยแรก สุดที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยทางการบริหารปัจจัยอื่นๆ ตามมา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดของ แบรนด

(Brand) ที่ว่า สถานศึกษาที่มีลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีโครงสร้างที่เร้าใจ และจากการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นพบว่าอยู่ในระดับมาก ก็หมายความว่า เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งแบรนด์ (Brand) ยังกล่าวอีกว่า สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะได้รับการกระตุ้นและถูกสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะทําให้บุคลากรเกิดความเร้าใจได้มากกว่าเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี คำแดง ที่พบว่า ปัจจัยจิตลักษณะในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านทัศนคติต่องานและองค์การมีความสัมพันธ์กับหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุที่ทำให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน นั่นเอง

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แต่ละด้าน พบว่าภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหาร สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้ของที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจาก ยุคปัจจุบันโรงเรียนต้องเข้าร่วมโครงการพัฒนาและมีระบบการประเมินภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียนมีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานตอบสนองความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น จึงทําให้ผู้บริหารโรงเรียนพยายามปรับปรุงตนเองให้มีสมรรถนะทางการบริหาร มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารโรงเรียน มีการกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริย์ โพธาราม ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทํางานเป็นทีมกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล

ประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทํางานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หากพิจารณาภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหารสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ร่วมมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาส่วนใหญ่ถูกออกแบบตามโครงสร้างแบบราชการ ที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่งที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา กล่าวคือ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มากมายที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตายตัวไม่ยืดหยุ่น บุคลากรภายในสถานศึกษาอยู่ในภาวะกดดันให้ต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ มากมายที่กำหนดให้ปฏิบัติ ทั้งที่มึ่ความคิดเห็นไม่เห็นด้วย และขาดความเชื่อมั่นก็ตาม นอกจากนี้ช่วงอายุและประสบการณ์ในการบริหารงานที่ผ่านมามีในอดีตของผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง การเปิดโอกาสเพื่อการรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายต่าง ๆ จึงปฏิบัติได้น้อย ผู้บริหารจึงมักใช้อำนาจตามกฎหมายในการสั่งการ รวมไปถึงการขาดโอกาสได้ทํางานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา สืบเนื่องด้วยปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องประกอบภารกิจมากมายหลายด้านทั้งในและนอกสถานศึกษา อาทิเช่น การระดมทุนและทรัพยากรทางการศึกษา การปฏิบัติงานสนองนโยบายจากทุกภาคส่วน เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ต่างก็มีภาระหน้าที่ด้านการสอนที่มีชั่วโมงจำนวนมาก และยังคงปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ เช่น งานธุรการ งานการเงิน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น ทำให้ไม่มีเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในสภาวะการณ์ดังกล่าว ความคาดหวังที่จะทําให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ก็ขาด

หายไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็นเก (Senge) ที่กล่าวไว้ว่า เราจำเป็นต้องทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง จำเป็นต้องสร้างสภาวะแวดล้อมที่จูงใจให้ได้สะท้อนถึงการปฏิบัติงานของตนให้เพื่อนร่วมงานทราบ เพื่อประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ควรปฏิบัติคล้ายกับทีมแพทย์ผ่าตัดของสถานพยาบาล

ส่วนภาพรวมขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับสมรรถนะของผู้บริหาร แต่ละด้าน พบว่าภาพรวมขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับสมรรถนะของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจาก ทิศทางของการปฏิรูปการศึกษานั้นมีความชัดเจนว่าต้องการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงมีการปรับเปลี่ยนไป การที่ผู้บริหารจะดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนั้นวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ นัท (Nutt) และแบ็คคอฟ (Backoff) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีผู้นำองค์การและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างขึ้นมาสามารถพัฒนาองค์การไปสู่อนาคตที่ดีได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็นเก (Senge) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ครูทุกคนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ทำให้ทุกคนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เข้าใจ และยอมรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวทางของเลอิทวูด (Leithwood) และเลเอล (Riehl) ที่กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ว่าการจัดทำวิสัยทัศน์ต้องสร้างเอกภาพต่อเป้าหมายของผู้ร่วมงาน และการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจเรื่องที่มีความสำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และสอดคล้องกับมาร์ควอดท์

(Marquardt) และเรย์โนลด์ส (Reynolds) ว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิดความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

หากพิจารณาภาพรวมขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับสมรรถนะของผู้บริหารด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจากเพราะว่าสถานศึกษาหน่วยงานทางการศึกษาหรือสถาบันการศึกษา จะได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการมุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคน ผลผลิต (นักเรียน) ผู้มีส่วนได้เสียผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนในสถานศึกษานั้นจะต้องสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มีส่วนร่วมในการสร้าง และสานวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบูรณาการให้เกิดภาพหรือสิ่งประสงค์การดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายโดยมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละบริบทสภาพแวดล้อม ภายใต้การกำหนดกรอบนโยบายจากรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นเอง

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 พบว่าอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของสมรรถนะรายด้านได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง

การมุ่งสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังนั้น ควรมีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาส่งเสริม กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดระยะเวลาการพัฒนาเป็นรายบุคคล กำหนดและวิเคราะห์หลักการ พัฒนาที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ เน้นหลักการมีส่วนร่วม ให้ครอบคลุมสอดคล้องตามบริบทของสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาด้วยรูปแบบวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ให้ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมสนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติเพื่อสร้างแรงจูงใจผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. จากผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านได้ ดังนี้ ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล การเรียนรู้ของทีม แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการคิดอย่างเป็นระบบตามลำดับนั้น ดังนั้น สถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานระหว่างกลุ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยที่สุด จึงเห็นควรดำเนินการพัฒนา ควบคู่ไปกับการส่งเสริมพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในด้านอื่นๆ โดยที่สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น เช่น จัดให้มีมุมสนทนาแลกเปลี่ยนเล็ก ๆ จัดให้มีมุมหนังสือ มีระบบฐานข้อมูลความรู้ของ

สถานศึกษา หรือสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายทางวิชาการระหว่างสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งฝึกฝนทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น โดยการฝึกเขียนแผนภูมิความคิด ฝึกทักษะหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ การเสริมแรงทางบวกต่อการเรียนรู้ของครูและผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในที่สุด

3. จากผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีมากเท่าใดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ในลักษณะคล้อยตามกัน ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรดำเนินการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในลักษณะองค์รวม เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ให้บรรลุเป้าหมายตามความเหมาะสมของแต่ละบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาศมรรถนะของผู้บริหารในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารเพื่อข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ควรมีการศึกษาด้านศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ธีระ ฤณเจริญ. สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545.

ข้างศักดิ์ คงลาสวัสดิ์. เริ่มต้นอย่างไร-เมื่อจะนำ competency มาใช้ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2548.

พจน์ สะเพียรชัย. ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัยเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวาน, 2546.

วิโรจน์ สารรัตนะ. โรงเรียน: องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา, 2544.

วิทยากร เชิงกุล. สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบองค์กรรวม. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น, 2551.

สุนันทา เลาहनันทน์. การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน, 2548.

สุรวดี ชัญญุลักษณ์. การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, วารสารวิทยจารย์ 10, 8 (มิถุนายน 2550) : 83-87.

สุรัฐ ศิลปะอนันต์. วิธีคิดอย่างใหม่ที่จะเปลี่ยนแปลงการศึกษา แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ: พื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อประชาชน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2542.

Boyatzis, R.E. Competence at Work. In a Stewart (Ed.), Motivation and Society. San Francisco: Jossey-Bass, 1982.

McClelland, David C. Testing for Competence Rather Than for Intelligence, American Psychologist. New York: John Wiley & Sons, 1973.

Senge, Peter M. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization New York: Doubleday, 1990.

Senge, Peter M. and others. Schools That Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Care About Education (New York: Doubleday, 2000)

