

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1*

นิชานันท์ เฉลิมศักดิ์ตระกูล

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี

Corresponding author e-mail: nichanun.034@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane จำนวน 324 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X3) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี(X1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

*Received: 12 December 2023, Revised: 27 December 2023, Accepted: 27 December 2023

School Administrators' Transformational Leadership that Affects Learning Organizations under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

Nichanun Chalernsaktrakoon

Master of Education Program in Educational Administration, Thonburi University
Corresponding author e-mail: nichanun.034@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the transformational leadership of school administrators under the Nakhon Pathom primary educational service area office 1, 2) study the level of the learning organization of school under the Nakhon Pathom primary educational service area office 1 and 3) study the transformational leadership of school administrators affecting the learning organization of schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 1. The samples used in the study were school administrators and teachers under the Nakhon Pathom primary educational service area office 1 semester 1, academic year 2022 1,700 people 121 schools by determined the sample size using Taro Yamane's formula got 324 people. The results indicated that 1) the transformational leadership of school administrators under the Nakhon Pathom primary educational service area office 1 was at a high level from the details was found to be at a high level in every aspect that idealized influence was maximum average, Inspirational motivation and Individualized consideration was minimum average respectively, 2) the learning organization of schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 1 overall, the average was at a high level from the details found was found to be at a high level in every aspect that share vision was maximum average, mental models and team learning was minimum average respectively and 3) the transformational leadership of school administrators affecting the learning organization of schools under the Nakhon Pathom primary educational service area office 1 descending order Individualized consideration (x4), intellectual stimulation(x3) and idealized influence (x1) were factors affecting the learning organization of has statistical significance at the 0.1 level.

Keywords: Transformation leadership; the learning organization; Nakhon Pathom primary educational service area office 1

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการสื่อสารและการคมนาคมทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งรีบ โดยการมุ่งให้ประชากรของประเทศ มีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ร่วมมือกันเสริมสร้างชุมชนสังคมและประเทศชาติ กระบวนการทางการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศศิธรดา แพงไทย, 2559) ตามเป้าหมายการศึกษาในยุคดิจิทัล: Thailand 4.0 หน่วยงานสถานศึกษา ครูและผู้เรียนจะต้องมีการปรับตัวเอง ครูเป็นแหล่งสร้างนวัตกรรม มีการทำงานเป็นทีมกระตุ้นการสร้างแรงบันดาลใจ อำนวยความสะดวกและเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางเทคโนโลยี เรียนรู้เศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้ เรียนรู้ที่จะคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและตอบสนองการนำทฤษฎีมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ ปฏิสัมพันธ์กับสังคม เรียนรู้จากข้อมูลขนาดใหญ่บนโลกไซเบอร์เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองตลาดแรงงาน และความต้องการของสังคม ครูและบุคลากรมีการวิจัยพัฒนาต่อยอดความรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ยุคนี้มีปัจจัยหลัก ๆ 3 ปัจจัย คือ อินเทอร์เน็ต ความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิสัมพันธ์กับสังคม และต้องจัดการศึกษาทั้งระบบตั้งแต่ปฐมวัยไปจนถึงอุดมศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพสูงสุดของเยาวชน ไปพร้อมกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ผู้เรียนมีความรอบรู้สิ่งรอบตัวที่พร้อมเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต 2) ด้านทักษะ มีทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการทำงาน ทักษะการคิดจินตนาการ ทักษะการแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ บูรณาการเชิงสร้างสรรค์ การจัดการบุคคล การประเมิน ทักษะการตัดสินใจและความยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่เหมาะสม ทักษะการบริการ ทักษะการสื่อสาร ทักษะบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 3) ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ มีความอดทน กล้าคิด กล้าทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ (เพ็ญจันทร์ สินธุเขต, 2560)

การศึกษาของประเทศไทยในทศวรรษที่ผ่านมา สืบเนื่องจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทั้งด้านกฎหมาย โครงสร้าง นโยบาย การบริหาร การจัดการศึกษา หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล นำไปสู่การรวบรวมหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ การจัดตั้งหน่วยงานใหม่เป็นองค์การมหาชน รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อการนี้ อย่างไรก็ตาม แม้จะเจตนารมณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นไปเพื่อปฏิรูปการศึกษาอันมีเป้าหมายที่จะยกระดับคุณภาพพลเมืองของประเทศ แต่ผลลัพธ์ที่ปรากฏชัดเจนเมื่อเวลาผ่านไปกลับพบว่า สิ่งที่น่าคาดหวังยังไม่บรรลุแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้ามกลับมีสัญญาณที่น่าห่วงใยผลจากการประเมินผลทั้งในระดับนานาชาติ หรือระดับชาติเองก็ตาม ซึ่งมาจากสาเหตุสำคัญ ดังนี้ 1) การออกแบบระบบให้รัฐเป็นผู้จัดการศึกษาโดยส่วนใหญ่ซึ่งจากรายงานสถิติการศึกษาของประเทศไทย 2555-2556 สถานการณ์การศึกษา

แห่งชาติ พบว่า ภาครัฐมีบทบาทหลักเป็นผู้จัดการศึกษา เอกชนหรือภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมจัดการศึกษาน้อยมาก เช่น สัดส่วนนักเรียนรัฐต่อเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่ากับ 80: 20 เท่านั้น 2) เมื่อออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไปแล้วหน่วยงานส่วนกลางไม่ดำเนินการอย่างจริงจังในการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งเรื่องการบริหารงานบุคคล การเงิน และการบริหารจัดการ และ 3) ระบบการศึกษาที่ออกแบบนั้นหน่วยงานฝ่ายจัด การศึกษามุ่งดูแลเฉพาะประชากรในวัยเรียนที่อยู่ในระบบการศึกษาเท่านั้น ขาดการเชื่อมโยงไปสู่ประชากรนอกวัยเรียนที่อยู่นอกระบบการศึกษาซึ่งมีความจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการสัมมาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม แรงงานภาคบริการ แรงงานภาคเกษตร แรงงานข้ามชาติ เยาวชนที่หลุดออกจากระบบการศึกษา เยาวชนในพื้นที่ห่างไกลหรือด้อยโอกาส กลุ่มผู้สูงอายุที่จำเป็นต้องเปลี่ยนอาชีพ เป็นต้น การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาให้บทเรียนสำคัญหลายประการ เช่น ระบบการศึกษามีความสลับซับซ้อน การใช้เครื่องมือปฏิรูปหรือพัฒนาเพียงหนึ่งหรือสองประการไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนทั้งระบบ การปฏิรูปที่ผ่านมาขาดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากแบบรวมศูนย์ไปสู่การกระจายอำนาจ (Culture implementation) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนการพัฒนา (Strategic capacity building) การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของพลเมือง การประสานความสอดคล้องของโครงสร้างกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภายในกระทรวงศึกษาธิการ การออกนโยบายหรือมาตรการแก้ปัญหาแบบแยกส่วนเป็นบัญญัติไตรยางศ์การเปลี่ยนแปลง นโยบายการศึกษามีบ่อยครั้งและมีช่องทางให้เกิด การแทรกแซงการบริหารจัดการได้ในทุกระดับนโยบายหลายอย่างนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่คาดคิด (Unintended consequences) เพราะกำหนดจากการคาดคะเนจากความคิดเห็นของบุคคลขาดการวิจัย หรือวิเคราะห์ในแนวลึก รวมถึงการอ่อนแอเชิงระบบ (System weakness) ในภาพรวม (ประวิต เอรารวรรณ์, 2560)

โรงเรียนแต่ละแห่งเริ่มดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยใช้แนวคิดของการพัฒนาทั้งโรงเรียน (Whole school development) กล่าวคือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียนทุกฝ่าย ซึ่งได้แก่ ครู ผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และนักวิชาการที่เข้ามามีส่วนร่วม จะต้องร่วมกันปฏิรูปตนเองไปพร้อม ๆ กัน โดยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and development) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองเพื่อช่วยให้การเรียนรู้และการพัฒนางานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน กระบวนการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ เริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความตระหนักในสำคัญและความจำเป็นของการรวมพลังกันดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ (ทีศนา เขมมณี และคณะ, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับ (แบสและอโวลิโอ Bass & Avolio, 1994) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นผลสำเร็จนั้นผู้ที่มีส่วนสำคัญ คือ ผู้บริหารองค์กรจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการบริหารสามารถสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจ มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้อื่นให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสำคัญและ

เป็นที่ต้องการต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษาปัจจุบัน ดังนั้นในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผลិតคน ที่มีคุณภาพและสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ พบว่า แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเน้นความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้อื่นให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การสร้างพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนต้องพยายามหากิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร หากบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แล้ว โรงเรียนก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นองค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างสรรค์งาน และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่กระตุ้นให้สมาชิก มีแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ กระตุ้นให้สมาชิกมีความทะเยอทะยานมีแรงบันดาลใจ และได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรขยายศักยภาพในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (ฮอยและมิสเกล Hoy & Miskel, 2013) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้นเป็นสิ่งที่จะต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยความเชื่อที่ว่า “คนยิ่งเรียนรู้ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป” และ “องค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด” (กิตติคุณ จิตโสสมกุล , 2560) หลายองค์กรได้นำแนวคิดการจัดการความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาใช้ในการบริหารที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (บุษยมาศ สิทธิพันธ์, 2559) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กรที่มีคุณและเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลานั้น ต้องมีการพัฒนาในด้านการเรียนรู้ระดับบุคคลการเรียนรู้อย่างเป็นทีม และการเฝ้าติดตาม แก้ไขข้อจำกัดการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (เซงเก้ Senge, 1994) ได้นิยามว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) บุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) 2) การมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental model) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) ต่อมา (มาควอดท์ Marquardt, 1996) ได้อธิบายว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบย่อย 5 ระบบ กล่าวคือ 1) ระบบการเรียนรู้ 2) ระบบองค์การ 3) ระบบสมาชิก 4) ระบบองค์ความรู้ และ 5) ระบบเทคโนโลยี ซึ่งในแต่ละระบบของ มาควอดท์ มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถนำไปพัฒนาสมาชิกได้อย่างเป็นรูปธรรม จะเห็นได้ว่ากิจกรรมเสนอแนะของระบบย่อยทั้ง 5 ระบบที่ใช้กับครูผู้สอนและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน

สามารถใช้กิจกรรมเหล่านี้ในการช่วย ส่งเสริม ให้บุคลากรในโรงเรียนปรับเปลี่ยนมาเป็น “บุคคลแห่งการเรียนรู้” เมื่อครูปรับค่านิยมและพฤติกรรมการหาความรู้แล้ว ครูก็สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นครูยังได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ตนได้ศึกษากับเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ในระหว่างทีมงานและระหว่างทีมงาน ในที่สุดปฏิสัมพันธ์ระหว่างทีมงานจะก่อให้เกิด “การเรียนรู้ระดับโรงเรียน” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง “โรงเรียนก็จะมีสภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” นั่นเอง (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2555)

ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษานั้นคือการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเน้นความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้อื่นให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล และเกิดการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จนักเรียนมีความพร้อม ที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จมีการบริหารจัดการที่ดีเลิศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตอำเภอ เมืองนครปฐม กำแพงแสน และดอนตูม เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีสภาพแตกต่างกันทั้งด้านขนาดโรงเรียน ทำเลที่ตั้ง จำนวนบุคลากรในโรงเรียน งบประมาณที่ได้รับ และผลการประเมินคุณภาพนักเรียนทุกระดับ เนื่องจากการที่พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร ในการปรับตัว ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความเชื่อ ทศนคติ แนวความคิด วิธีการปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงพฤติกรรมในการทำงานต่างๆ มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การเรียนรู้ร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่เป็นภาวะผู้นำที่ดีที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวไปเต็มศักยภาพและอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 , 2564)

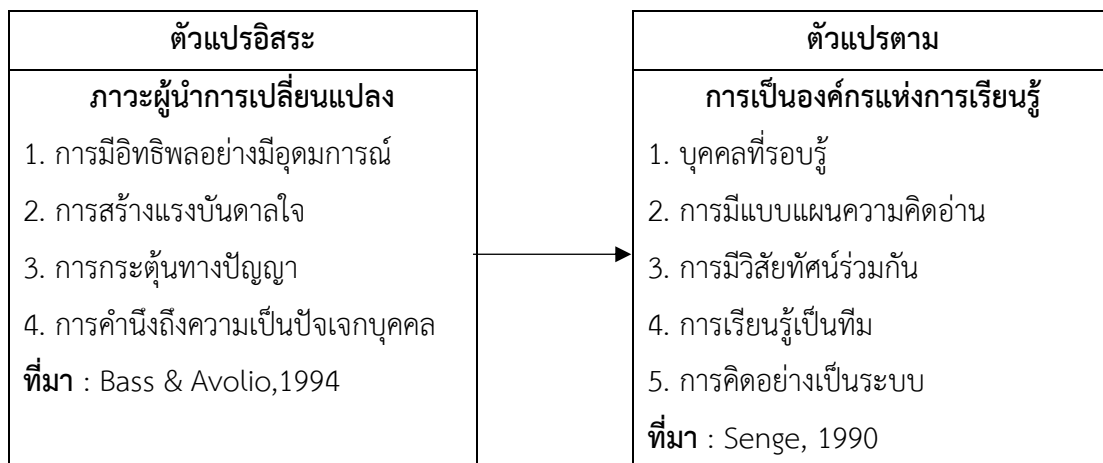
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อันจะทำให้ได้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง เพื่อบริหาร

สถานศึกษาและสร้างควมมีประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษามากขึ้น ซึ่งมีความสำคัญในการจัดการกับองค์การที่เรียกว่าสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยสามารถจัดการหรือแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูล เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามโดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท Likert สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ (ลิเคิร์ท Likert, 1967) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ (เบสต์ Best, 1970) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ (เบสต์ Best, 1970) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage = %)
2. ความถี่ (Frequency)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)
5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression

Analysis)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม

(n =324)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	4.08	0.21	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.03	0.29	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.80	0.51	มาก	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.75	0.39	มาก	4
รวม	3.92	0.21	มาก	

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม

(n = 324)

องค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บุคคลที่รอบรู้	3.82	0.36	มาก	4
2. การมีแบบแผนความคิดอ่าน	3.84	0.39	มาก	2
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.87	0.38	มาก	1
4. การเรียนรู้เป็นทีม	3.75	0.42	มาก	5
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.83	0.66	มาก	3
รวม	3.82	0.28	มาก	

ผลการวิจัย

1. ภาพรวมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้พบว่า

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรมีความผูกพันระยะยาวต่อโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากร อุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็นและหาเหตุผลที่แตกต่างไปจากความคิดเดิมเพื่อให้มีแนวคิดใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งศักยภาพความสามารถของตนเองมาใช้อย่างส่วนผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในแบบมีส่วนร่วมให้ทุกคนได้มีการแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงความเห็นอกเห็นใจ

มากกว่าการที่จะใช้อำนาจเผด็จการในการบริหารงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยรวม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้พบว่า

2.1 ด้านบุคคลที่รอบรู้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกที่ดีมีการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าใช้เวลาว่างอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการใช้ข้อมูลประกอบการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีระบบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่านโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการคิดรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศสร้างเจตคติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการใหม่ๆให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาสรุปเป็นแนวคิดของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น อุทิศตนมีความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เพื่อนครูรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาความขัดแย้งหรือการขาดความสามัคคีในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนบริหารสถานศึกษาสามารถหลอมรวมความแตกแยกและลดปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมากำหนดหลักการ ในการสร้างระบบงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดแบบแผนและขั้นตอนการพัฒนาสถานศึกษาในภาพรวมส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ มีวิธีการนำความรู้และประสบการณ์ แบบสหวิทยาการ มาบูรณาการ ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ความคิดใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมาก

ไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_3) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี(X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้ร้อยละ 79.50

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่าง ในการประพฤติตนเป็นผู้นำที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ มีความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ และทำให้ผู้ตามเกิดความรักและสามัคคีที่จะทำงานร่วมกัน และมีเป้าหมายหมายเดียวกันและต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยเรียงลำดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ โดยผู้บริหารสถานศึกษาของท่านร่วมแสดงความคิดเห็นและหาเหตุผลที่แตกต่างไปจากความคิดเดิมเพื่อให้มีแนวคิดใหม่ๆ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานดึงศักยภาพความสามารถของตนเองมาใช้อย่าง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาของท่านบริหารงานในแบบมีส่วนร่วมให้ทุกคนได้มีแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วและทันสมัย อีกทั้งด้านสภาวะแวดล้อม และวัฒนธรรมต่างๆ ในปัจจุบันนั้นกำลังเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อทุกโรงเรียน จะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้

มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีไหวพริบ ปฏิภาณ เป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ สามารถเพิ่มพูนศักยภาพตนเองเปิดใจกว้าง ยอมรับความรู้ใหม่ ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเกิดกระบวนการทัศน์ และระบบการทำงานใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นส่งผลต่อการพัฒนาคน และ องค์การยึดหลักการมีส่วนร่วม ทำงานร่วมกันเป็นทีม จัดระบบเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เข้าใจบทบาท หน้าที่ มีความรับผิดชอบร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคี และมีแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตลอดจนปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จทั้งส่วนตัว และองค์การ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ได้จากประสบการณ์การเรียนรู้ มองเห็นภาพรวมของงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเข้าใจได้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญฤทัย ทองธีรราช (2551) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน อย่างง่าย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กัน ทางบวก ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งสามารถที่จะปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานตามคุณลักษณะที่มีได้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์ และ ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพแล้ว ก็จะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยขวัญฤทัย ทองธีรราช (2551) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และสอดคล้องกับ (สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์, 2553) ที่ทำการศึกษาวิจัยและพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในระดับมาก องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากด้วยทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการดำเนินงาน กิจการของสถานศึกษาให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล ในสถานศึกษาทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม สามารถ

ทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถไปสู่ความสามารถ ที่สูงขึ้น สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อให้บรรลุ บรรลุกับเป้าหมายของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้ งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็น ทีม โดยเฉพาะความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีและทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มาใช้ในงานวิจัยกับการ บริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่นๆ เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จของของสถานศึกษา ทางด้านวิชาการและด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กิตติคุณ ฐิตโสภณกุล. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและ

ประสิทธิผลขององค์กรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์

ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขวัญหทัย ทองธีรราช. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความ

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู.

วารสารศรีนครินทร์วิจัยและพัฒนา, 1(1), 12.

ทิตินา แคมมณี และคณะ. (2549, มกราคม-มีนาคม). การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน: ปัจจัยเอื้อต่อ

ความสำเร็จและข้อเสนอแนะ. วารสารราชบัณฑิตยสถาน. 31(1), 143.

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.(ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 10 เมษายน 2564).

จาก <https://e-research.siam.edu/kb/transformational-leadership-of-administrators-affecting/>

- บุญยมาศ สิทธิพันธ์ (2559). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประวิต เอรารวรรณ. (2560). ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบเพื่อคนทั้งมวลชน. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 4(1), 59-61.
- เพ็ญจันทร์ สิ้นธุเขต. (2560). การศึกษาคุณนี้ (ยุคดิจิทัล) : Thailand 4.0. .ใน *ครุศาสตร์วิจัย 2560 : นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้*. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ ครั้งที่ 3 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (หน้า 98-110). ลำปาง, ประเทศไทย.
- ศศิรดา แพงไทย. (2559, มกราคม-มิถุนายน). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 6(1), 7.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2555, มกราคม-เมษายน). การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม. *วารสารวิทยบริการ*, 23(1), 18-29.
- Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage, 5.
- Hoy W.K, and Miskel C.G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In *Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Marquardt, M.J. (1996a). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.