

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร**

**Study of Transformational Leadership Influence to the Learning
Organization of the School Administrators under the Office
of the Private Education Commission, Bangkok**

วีระชัย บุญเพ็ง^{1*}
Werachai Boonpeng^{1*}



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 415 คน ได้แก่ผู้บริหาร 88 คนและครู 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ประเมินค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และ 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารการศึกษา

¹ Master of Education in Technology and Innovation for Education Administration

* Corresponding author. Tel. 086-5484866 E-mail: b_werachai@hotmail.com



Abstract

The purposes of this research were to investigate 1. The level of transformational leadership of School Administrators under the office of the private education commission, Bangkok 2. The level of the learning organization of schools under office of the private education commission, Bangkok 3. The relationship between the transformational leadership of school administrators and the learning organization of schools under the office of the private education commission, Bangkok 4. The transformational leadership of school administrators affecting the learning organization of schools under the office of the private education commission, Bangkok

The 415 samples used in this study were 88 administrators and 327 teachers of private schools under the office of the private education commission, Bangkok. The data-collecting instruments were the set of five-leveled questionnaires developed by the researcher and the data were analyzed percentage, mean, standard deviation, Pearsons correlation and stepwise multiple regression analysis The research findings were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators under office of the private education commission, Bangkok, as a whole and in each aspect, was at the high level.
2. The learning Organization of school administrators under the office of the private education commission, Bangkok, as a whole and in each aspect, was at the high level.
3. The relationship between the transformational leadership of school administrators and the learning organization of schools under the office of the private education commission, Bangkok was at the high level. The relationship was significance at .01 level.
4. The transformational leadership of school administrators influence the learning organization of schools under office of the private education commission, Bangkok was significance at .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Learning Organization, School Administrators



ความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตลอดเวลาทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นนั้น ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี จนถึงสภาพแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อในวงกว้างทุกระดับ ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้เองจึงเป็นแรงผลักดันให้องค์การต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นองค์กรแห่งความร่วมมือซึ่งจะช่วยในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีองค์ประกอบได้แก่ การสร้างผู้นำ

ให้เป็นผู้นำองค์การสู่ความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การที่ดี การออกแบบพัฒนาโครงสร้างขององค์การ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การและทักษะการสื่อสารรวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคคล ซึ่งทั้งหมดนี้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น พร้อมทั้งแสดงภาวะผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้การเรียนรู้ใหม่ๆ ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อว่า คนยังเรียนรู้ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตพัฒนาต่อไปได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่ง Senge (อ้างใน วีรวัฒน์ บัณฑิตามัย 2544, หน้า 34) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างแท้จริง มีการสนับสนุนและพัฒนารูปแบบความคิดแปลกใหม่ และบุคลากรมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง Senge เสนอว่าการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการคือ ความเชี่ยวชาญของบุคคล แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

บทบาทของผู้นำในอดีตมีความแตกต่างกับบทบาทของผู้นำในปัจจุบันมาก จากผลการศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่าผู้นำในอดีตใช้การสั่งการมากกว่าการชี้แนะและชักจูงใจ ในขณะที่ผู้นำที่ใช้การสั่งการกับผู้ใต้บังคับบัญชาพบว่าได้ผลในทางเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลเพื่อเข้าสู่ความสำเร็จเป็นไปในทางลบมากกว่า แต่ผู้นำในปัจจุบันจะต้องใช้การจูงใจในความพยายามที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้สึกเต็มใจร่วมมือและทุ่มเทการทำงานอย่างแข็งขัน มีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เกิดการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ตนเองสู่ความสำเร็จนั้น เป็นสิ่งที่ยากมากขึ้นและท้าทายต่อภาวะผู้นำในโลกของการเปลี่ยนแปลงในอัตราเร็ววันนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำชี้แนะองค์การ ด้วยการเตรียมความพร้อมให้ผู้ร่วมงานพร้อมรับและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา และรวดเร็วการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นอกจากเพื่อให้มีความพร้อมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังเป็นการชี้แนะและสร้างแรงบันดาลใจให้มีพลังขับเคลื่อนองค์การไปพร้อมกัน หรือก่อนที่การเปลี่ยนแปลงจะก้าวมาถึง และเป็นการลดภาวะการต่อต้านจากบุคคลในองค์การด้วย

การจะขับเคลื่อนแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นี้ได้ต้องอาศัยสถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับยุคสมัยที่เป็นยุคของศตวรรษที่ 21 ดังที่ไพพรรณ เกียรติโชติชัย (อ้างใน สุพจน์ นาสสมบัติ, 2547, หน้า 2-3) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่แห่งการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่าการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน และสิ่งที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องพัฒนาที่การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีภาระรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและให้สอดคล้องกับกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นผู้นำองค์กร ต้องทำหน้าที่บริหารจัดการองค์กร คือวางแผนจัดการ จัดคนให้เข้ากับงาน และเลือกงานให้เข้ากับคน คอยสั่งการควบคุมเพื่อให้องค์กรมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์การ นำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น บทบาทของผู้บริหารและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดังที่ Strong (อ้างใน สมคิด สร้อยน้ำ 2547, หน้า 4) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบ ต่อการมีวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามพันธกิจ

การชี้แนะและปฏิบัติตามหลักสูตรและการสอน การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก การสนับสนุนความสัมพันธ์ในชุมชนโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพด้านการเงิน สนับสนุนส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนให้เกิดขึ้น

สถานศึกษาเอกชนเป็นองค์กรที่ดำเนินการในรูปแบบของธุรกิจเอกชน มีการลงทุนในด้านต่างๆ โดยใช้เงินทุนของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการจะดำเนินกิจการบริการการศึกษา มีความต้องการเป็นอย่างมากที่จะได้ผู้นำที่มีระดับภาวะผู้นำที่มีระดับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสูงและผลักดันให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อศักยภาพในการแข่งขัน

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดของ Senge (1990) ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปใช้ให้สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาภาวะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหาร ครู จากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,887 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 112 คน ครู 1,775 คน การคำนวณกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเนะ และเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Random Sampling สำหรับผู้บริหาร และแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 88 คน ครู 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้ จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลเป็นผลการวิจัย



ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสร้างบารมี รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และพบว่าด้านที่น้อยที่สุดเท่ากันสองด้านคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกรายด้านและรายข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมาคือด้านมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และพบว่าด้านที่น้อยที่สุดเท่ากันสองด้านคือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันในแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกส่วนใหญ่อยู่ในปานกลางค่อนข้างไปทางสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมาคือด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการสร้างบารมี

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่าด้านที่ถูกคัดเลือกมี 3 ด้านคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างบารมี สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมได้ร้อยละ 66.40



สรุป อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านจากมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และเท่ากัน 2 ด้านคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านหลักสูตร การสอน เทคโนโลยีการศึกษา และการบริหารจัดการประกอบกับ

หลักการบริหารการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้บริหารจึงจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติตนเหมือนกับผู้บริหาร สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะในข้อนี้คือต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Bass and Avolio ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตาม มองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ ของกลุ่มองค์กรหรือสังคมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ขวัญฤทัย ทองธราช ที่วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ที่มีผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดของครูผู้สอนโดยภาพรวม และ รายด้านอยู่ในระดับมาก และ สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์ ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างบารมี ปรากฏผลอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารคือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำขององค์กร หรือหัวหน้าหน่วยงาน ทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษาเพื่อสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องแสดงตนตามบทบาทหน้าที่ หรือแสดงความสามารถให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานและ หน่วยงานอื่นเห็นถึงความมีพลังอำนาจ แต่ไม่ใช่ใช้อิทธิพลที่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งและเชื่อมั่น ในตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง การอุทิศตน โดย ไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งเห็นได้จากการที่บุคลากร หรือหน่วยงานอื่นๆ ให้การยอมรับศรัทธา นิยม ชมชอบให้ความไว้วางใจ ให้ความเคารพ มีการเลียนแบบพฤติกรรมผู้บริหารเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ เป็นต้น โดยสังเกตจากการที่ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่จัดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ หงษ์ชูโต ที่พบว่าระดับผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับมาก

2. จากการวิจัยพบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมาคือด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม และเท่ากันสองด้านคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีที่รวดเร็วและทันสมัย อีกทั้งด้านสภาวะแวดล้อมและวัฒนธรรมต่างๆ ในปัจจุบันนั้นกำลังเปลี่ยนแปลง ตามกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อทุกโรงเรียนจะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาได้อย่าง

ต่อเนื่อง ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีไหวพริบปฏิภาณ เป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ สามารถเพิ่มพูนศักยภาพตนเองเปิดใจกว้าง ยอมรับความรู้ใหม่ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เกิดกระบวนการทัศน์และระบบการทำงานใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผักผ่อนพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคน และองค์การยึดหลักการมีส่วนร่วม ทำงานร่วมกันเป็นทีม จัดระบบเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เข้าใจบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคี และมีแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตลอดจนปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จ ทั้งส่วนตัวและองค์การ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ได้จากประสบการณ์การเรียนรู้ มองเห็นภาพรวมของงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความเข้าใจได้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Senge ที่ได้กล่าวว่า หัวใจของการที่จะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น อยู่ที่คุณลักษณะที่ก่อให้เกิดผลในรูปของการไปปฏิบัติ แก่บุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Marquardt ที่ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งบุคคล และกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้เป็นพลวัต สมาชิกในองค์การมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ สามารถเรียนรู้จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการเรียนรู้ ที่เกิดจากการทำซ้ำ และลองผิดลองถูก ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญฤทัย ทองธีรราช ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง ที่ทำการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาที่หลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการของ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน กรุงเทพมหานคร ด้านการมีแบบแผนความคิด ปรากฏผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษา มีการสร้างความตระหนักและวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลต่อหน้าที่ มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาประชุมสัมมนาทาง วิชาการกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาในองค์การเกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ Senge ที่เสนอว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนา ให้มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นและมีการขยายขอบเขตแบบแผนของ ความคิด เป็นความสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระและเต็มที่ซึ่งสมาชิกขององค์การมีการ เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับ ศักดา มัชปาโต ที่ได้วิจัย ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาค่าเฉลี่ยที่มีค่ามาก 3 อันดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือแบบแผนความคิด รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบในระดับมากแต่น้อยกว่าทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำให้บุคลากรภายในองค์การสามารถเข้าใจภาพรวมขององค์การ

และเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ องค์การต้องสร้างรูปแบบและแนวคิด การคิดอย่างเป็นระบบไว้ให้ทั่วทั้งองค์การรวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับได้ตระหนักถึงกระบวนการ ทำงาน และตัดสินใจเลือกวิธีทำงานที่เหมาะสม มีการประเมินผลทั้งระบบและปรับปรุงแก้ไข กำหนดวัตถุประสงค์ ของงานให้ชัดเจน และร่วมกันแก้ปัญหาโดยไม่ยึดติดกรอบความคิดเดิมๆ

3. จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอย่างง่าย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้าง แรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งสามารถที่จะปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงานตามคุณลักษณะที่มีได้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์ และปฏิบัติงานได้เต็มตาม ศักยภาพแล้ว ก็จะมีส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคำเนิง ผุดผ่อง ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญหทัย ทองธราชน ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับมาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสอดคล้องกับ สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์ ที่ทำการศึกษาวิจัยและพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก องค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากด้วยทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการดำเนินงานกิจการของสถานศึกษา ให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพล ต่อการเรียนรู้ของบุคคลในสถานศึกษา ทั้งรายบุคคล และรายกลุ่ม สามารถทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถ ไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้น สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อให้บรรลุ กับเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรพัฒน์ ยาวีราชน ที่ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การคือกระบวนการที่ทำให้ องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การเปลี่ยนแปลงนี้เกี่ยวข้องกับส่วนต่างๆ ภายในองค์การ และการพัฒนาองค์การเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารทุกคนในองค์การต่างก็เผชิญกับสภาพ การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ ผู้บริหารจะเป็นผู้ศึกษา และทราบแนวทางที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้องค์การมีความมั่นคง และประสบความสำเร็จ ในระยะยาว

4. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร การ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ แบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ องค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และปัจจัยด้านการสร้างบารมี ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ อำนวยความสะดวก ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ เมื่อผู้ร่วมงานทำงานประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกล่าวคำยกย่อง ชมเชยในความสามารถของผู้ร่วมงานให้เป็นที่ประจักษ์ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งให้การสนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้งานใหม่ๆ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้ความเป็นกันเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้ของทีมและทำงานร่วมกันของทีมในองค์กร นำไปสู่แนวคิดใหม่ ในการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ โดยการสนทนา ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันในทีม การเสนอความคิดเห็นหรือการตั้งสมมติฐานเพื่อให้ทีมงานนั้นร่วมกันตรวจสอบและค้นหาความจริงในสมมติฐานนั้นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวความคิดใหม่หรือกระบวนการทัศน์ใหม่ นำไปสู่การตัดสินใจเลือก และข้อสรุปของแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันเพียงหนึ่งเดียว ส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผลต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา อุ่นวิเศษ ศึกษาวิจัยและพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มี อำนาจพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 คือ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการบริหารแบบวางเฉย โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 56.80 และมีค่าความคลาดเคลื่อน ± 0.35 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวรรณ ภูแฮมโชติ ใน พ.ศ.2552 ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยพบว่าผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .579 (ร้อยละ 57.90) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้นำต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจึงจะเป็นที่ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตาม จะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถ

ถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไวใจได้ว่า จะทำในสิ่งที่ถูกต้องผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริม ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้ตามโดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำ ซึ่งย่อมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ควรได้รับการพัฒนาปรับปรุงคือด้านการคิดอย่างเป็นระบบและการมีวิสัยทัศน์ร่วมที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่อันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นสถานศึกษา ควรจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้ร่วมกันภายใน และภายนอกสถานศึกษา ในเรื่องความคิดอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากร เกิดความเข้าใจ สามารถคิดเป็น และเกิดความเข้าใจในเชิงระบบของสถานศึกษาร่วมกันคิดร่วมกันหาทางแก้ไขให้เกิดเป็นระบบภายใน องค์กรมีการวางแผนปรับให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการสร้างความพร้อมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในเชิงระบบ เพื่อเกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานำพาสถานศึกษา ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สมบูรณ์

1.3 จากการวิจัยพบว่า ควรมีการปรับปรุง และพัฒนา องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่ไม่ได้คัดเลือกเข้าสมการเพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาน้อยที่สุด จึงไม่ได้คัดเลือกเข้าสมการดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม จะต้องกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกต่อองค์กร และผู้บริหารจะต้องอุทิศตนหรือสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆ ที่สามารถส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

- 2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 2.5 ควรมีการศึกษาวิจัย เชิงคุณภาพเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญฤทัย ทองธิดา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง. (2548). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2546). การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. ทริปเพิลกรุ๊ป.
- มะลิวรรณ ภูแฮมโชติ. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระวัฒน์ ปันนิดาภัย. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศักดา มัชปาโต. (2550). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมฤทธิ์ หงส์ชูโต. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการบริการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุจิตราภรณ์ สำภาอินทร์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุพจน์ นาสมบัติ. (2547). วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Bass, Bernard M, and Bruce J. Avolio. (1991). **The Full Range Model of Leadership**. New York: McGraw-Hill, Inc.

Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success**. New York: McGraw-Hill.

Senge, Peter M. and others. (1994). **The Fifth Discipline: Strategy and Tool for Building a Learning Organization**. New York: Doubleday.