

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการ
พัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24



THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
ADMINISTRATORS AND LEARNING ORGANIZATION DEVELOPMENT IN SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATION AREA ZONE 24

วิโรจน์ นามโล*
ดร.ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง**
ดร.จำเนียร พลหาญ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนจำนวน 337 คน และผู้บริหารจำนวน 3 คนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.56$) 3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมนั้น ผู้บริหารต้องลงมือปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง มีภาวะผู้นำ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้าน ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่เสมอ

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) study the level of transformational leadership and the level of learning Organization Development of administrators under the Office of Secondary Education Area Zone 24; 2) study the relationships between transformational leadership and learning organization Development of administrators under the Office of Secondary Education Area Zone 24. 3) study the guidelines of transformational leadership and learning Organization Development. The research sample consisted of 337 teachers and 3 school principal, The employed research instrument was a rating scale questionnaire and Interviews schedule developed by the researcher. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results of the research revealed that 1) the overall level of transformational leadership of administrators in schools under the Office of Secondary Education Area Zone 24. was at the high level. and the overall level of learning organization Development of administrators in schools under the Office of Secondary Education Area Zone 24. was at the high level; and 2) transformational leadership of administrators correlated positively at the highest level with learning organization Development of schools under the Office of Secondary Education Area Zone 24. with the .01 significance level. 3) Most guidelines of transformational leadership and learning Organization Development were. school principal must begin, as. Provides leadership with a clear vision. consideration the differences between knowledge and skills abilities of person. encourage teachers have developed themselves, as people are always learning.

ภูมิหลัง

โลกในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษา และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งส่งผลให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของตนเองและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีศักยภาพที่รู้จักรับรู้การคิดวิเคราะห์ รู้จักการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ทักษะและค่านิยมที่ดีงาม เพื่อดำเนินชีวิต สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (วรณัน ขุนศรี. 2549 : 65-69) ดังนั้น ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสามารถในการทำงานโดยที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดตลอดจนผสมผสานการเรียนรู้เพื่อการเจริญเติบโตและก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้นเป็นสิ่งที่จะต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ (Generative learning) ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยความเชื่อที่ว่า “คนยิ่งเรียนรู้ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป” (As people learn, their abilities expand) และ “องค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโต (Grow) และพัฒนา (Develop) ต่อได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด” (วิโรจน์ สารรัตน์. 2546 : 6) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวความคิดทางการบริหารของซेंเก้ (Senge), เพดเลอร์ เบอร์กอยน์ และบอยเดลล์ (Pedler, Burgoyne and Boydell), การ์วิน (Garvin) และ มาร์ควาร์ดต์ (Marquardt) ซึ่งได้กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของหน่วยงาน โดยเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร ถือว่าบุคคลเป็น

องค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (จำเริญ จิตรหลัง, 2550 : 19) แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์หลายๆ ทฤษฎี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์กร 2) ด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร 3) ด้านเทคโนโลยี 4) ด้านความรู้ และ 5) ด้านการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (จำเริญ จิตรหลัง, 2550 : 19) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องพยายามดึงเอาความสามารถของผู้ร่วมงานมาใช้ให้มากที่สุด โดยให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมทำร่วมกันตัดสินใจและร่วมกันปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพผลสูงขึ้น ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลโน้มน้าวชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในมาตรา 80 ได้บัญญัติว่ารัฐต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาไทยในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2551 : 50) รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง จึงจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ การจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดและบริหารการศึกษา มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคนี้ ทั้งนี้เพราะผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสาระเนื้อหาของการศึกษากิจการได้อย่างน้อย 7 เรื่อง (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 155) คือ ความเป็นองค์กรหลักปฏิรูปการเรียนรู้ การใช้การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน การจัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณภาพ การเป็นองค์กรพัฒนาสมองเพื่อการเรียนรู้ การเป็นองค์กรที่ใช้ธรรมาภิบาลในการบริหาร และการเป็นองค์กรพัฒนาสังคม

ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้หรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2544 : 10) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมากกว่าองค์กรที่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ ดังนั้นการที่จะบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเอง ในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับกรายอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551 : 23) ซึ่งมีงานวิจัยนับหมื่นๆ เรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่าทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปประยุกต์ใช้และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์กรและในประเทศต่างๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์กรที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย สำหรับในเอเชีย มีการศึกษาวิจัยในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ และในประเทศไทยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่ม

และของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior : OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ อีกมากมาย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio), เลทวูดและแจนซี (Leithwood and Jantzi), ทิชีและเดวันนา (Tichy and Devanna), และมิเชล ฟูลเลน (Micheal Fullan) ได้กล่าวว่า เราสามารถเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้นำได้จากการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่มองตนเองหรือสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์กรพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองไกลเกินกว่าความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุผลสำเร็จของตนเองและความเป็นอยู่ดีทั้งของตนเองและของผู้อื่นรวมทั้งขององค์กรและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำหลักๆ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ด้านการกระตุ้นการใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถจูงใจให้ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพ ดังนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีคุณค่าต่อโรงเรียนในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานการศึกษาที่ครอบคลุมถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีประโยชน์แก่โรงเรียนในด้านต่างๆ อย่างสมบูรณ์แบบ การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นเป็นสิ่งที่คุณบริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาให้การเรียนรู้ใหม่ๆ ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อความก้าวหน้าของโลกในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ ทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก จะส่งผลให้สถานศึกษานั้นมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ที่เน้นในเรื่องการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร ในขณะที่เดียวกันสถานศึกษาไม่สามารถที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำอย่างแท้จริง เพราะการจะสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความตั้งใจจริง จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเพื่อใช้พัฒนาและเสริมสร้างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

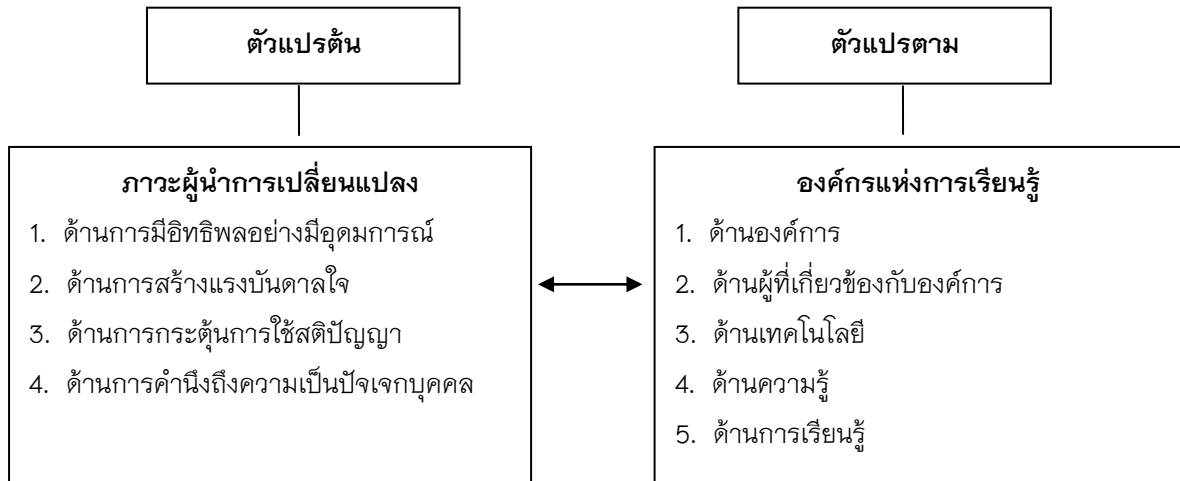
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio), เลทวูดและแจนซี (Leithwood and Jantzi), ทิชีและเดวันนา (Tichy and Devanna), และมิเชล ฟูลเลน (Michael Fullan) จนทำให้ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน กับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการสังเคราะห์ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซ็งกี (Senge), เพดเลอร์ เบอร์กอยน์ และบอยเดลล์ (Pedler, Burgoyne and Boydell), การ์วิน (Garvin) และ มาร์ควอร์ดต์ (Marquardt) จนทำให้ได้องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้กำหนดการทำวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษา จำนวน 55 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอนจำนวน 2,183 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา จากสถานศึกษา จำนวน 55 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอนจำนวน 337 คน

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (ไพศาล วรคำ, 2556 : 101) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนเพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มอำเภอที่อยู่ในจังหวัดกาฬสินธุ์ และชั้นสุดท้ายใช้โรงเรียนในแต่ละอำเภอเป็นหน่วยสุ่มเพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอวลิโอ (Bass & Avolio), เลทวูดและแจนซี (Leithwood & Jantzi), ทิชีและเดวันนา (Tichy and Devanna), และมิเชล ฟูลเลน (Michael Fullan) จนทำให้ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้สติปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยการสังเคราะห์ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซ็งกี (Senge), เพดเลอร์ เบอร์กอยน์ และบอยเดลล์ (Pedler, Burgoyne and Boydell), การ์วิน (Garvin) และ มาร์ควาร์ดต์ (Marquardt) ซึ่งจำแนกได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์การ 2) ด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ 3) ด้านเทคโนโลยี 4) ด้านความรู้ และ 5) ด้านการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งสร้างขึ้นตามวิธีการสร้างเครื่องมือของ Likert จากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้วิธี Item - total Correlation พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .51 - .82 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามวิธีของคอนบราค (Cronbach) พบว่ามีค่าเท่ากับ .97

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
2. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ให้ออกหนังสือราชการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยและส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
4. ผู้วิจัยเดินทางไปขอความร่วมมือจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรงในการเก็บข้อมูลหรือฝากไปกับธุรการของโรงเรียนและนัดวันมาเก็บแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน
5. เมื่อครบ 15 วัน ผู้วิจัยออกเก็บแบบสอบถามคืนตามวันเวลาที่นัดและรวบรวมจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับ

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาสำรวจความสมบูรณ์ ความครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถามแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จากนั้นสรุปผลและอภิปรายผลต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

1.2 ครูผู้สอน จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แบบมีกรอบ (มีโครงสร้าง) สำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และเทียบกับเกณฑ์ (ไพศาล วรคำ. 2556 : 279)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 1 จำนวนและค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1. เพศ	1.1 ชาย	133	46.67
	1.2 หญิง	152	53.33
รวม		285	100
2. อายุ	2.1 20 – 30 ปี	68	23.86
	2.2 31 – 40 ปี	123	43.16
	2.3 41 – 50 ปี	77	27.02
	2.4 51 ปีขึ้นไป	17	5.96
รวม		285	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
3. ระดับการศึกษา ชั้นสูงสุด	3.1 ปริญญาตรี	155	54.39
	3.2 ปริญญาโท	130	45.61
	3.3 ปริญญาเอก	-	-
รวม	285	100	
4. ประสบการณ์ การทำงาน ในสถานศึกษา	4.1 1 – 10 ปี	107	37.55
	4.2 11 – 20 ปี	135	47.36
	4.3 21 ขึ้นไป	43	15.09
รวม	285	100	

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 285 คน เมื่อจำแนกตามเพศเป็นเพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 เพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 เมื่อจำแนกตามอายุ ช่วงอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 23.86 ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.16 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.02 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.96 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ระดับปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 54.39 ระดับปริญญาโท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 45.61 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา มีประสบการณ์ 1 – 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 37.55 มีประสบการณ์ 11 – 20 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 47.36 และมีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09

ตอนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทั้ง 4 ด้าน

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน และโดยภาพรวม

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.15	0.72	มาก
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.14	0.78	มาก
3.	ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา	4.10	0.82	มาก
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.06	0.80	มาก
	รวม	4.11	0.78	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 ข้อมูลการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน และโดยภาพรวม

ข้อที่	การพัฒนาความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ด้านองค์การ	4.06	0.81	มาก
2.	ด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ	3.98	0.84	มาก
3.	ด้านเทคโนโลยี	3.99	0.85	มาก
4.	ด้านความรู้	3.98	0.84	มาก
5.	ด้านการเรียนรู้	4.02	0.77	มาก
รวม		4.01	0.81	มาก

จากตาราง 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านองค์การ ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้ และด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

ตอนที่ 4 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ด้านรวม)	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.41**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.45**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางสติปัญญา	0.50**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.49**	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	0.46**	ปานกลาง

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแยกตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในด้านรวมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางสติปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.50$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.41$)

ตอนที่ 5 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผู้วิจัย พบว่า

1. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ลงมือทำให้ครูผู้สอนได้เห็นเป็นแบบอย่าง การมีภาวะผู้นำในหลายๆ ด้าน ทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง เพื่อให้ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางในการบริหารงานหรือการส่งเสริมสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำงานตามที่เขาถนัดหรือให้การอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถและกระตุ้นหรือส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ใช้สติปัญญา คิดหาเทคนิค วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนหรือพัฒนาองค์กร

2. การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทำวิจัยในชั้นเรียน บูรณาการการสอนทุกวิชาให้มีความเกี่ยวข้องกัน พัฒนาระบบสื่อการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยใช้ฐานข้อมูลหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และมีการวัดประเมินผล การติดตามผลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการของผู้บริหารเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน และต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานทุกชั้นตอนเพราะว่าโรงเรียนต่างๆ มีการแข่งขันกันสูงมากในด้านคุณภาพและพัฒนาองค์กร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนต้องพยายามสร้างวิสัยทัศน์ที่เน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้และต้องให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาด้านศักยภาพอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง มีทักษะการทำงาน มีความรู้ เจตคติที่ดีและใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์

(2553 : 76 - 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับสุรภา เกตุมาลา (2552 : 182) ได้ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า มี 3 แบบ โดยส่วนใหญ่เป็นแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ รองลงมาเป็นแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยนตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา

2. การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษาของชาติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จึงทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลในสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร กำหนดให้มีการประชุมและวางแผนงานร่วมกันและมีส่วนร่วมในการบริหารโดยแบ่งเป็นฝ่ายต่างๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 46) ได้ทำการวิจัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87 - 4.13$) เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีโดยรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิดและการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสอดคล้องกับสุรภา เกตุมาลา (2552 : 182) ทำการวิจัยการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับโครงสร้างขององค์กร การพัฒนาองค์กรจนมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) จึงทำให้ด้านองค์กรมีคะแนนสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธมลวรรณ พงษ์สถิต (2550 : 81) ได้ทำการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกัน การให้โอกาสแก่บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนด กระตุ้นให้บุคลากรมีแบบแผนการคิดที่เป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระและกล้าที่จะทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ ไปปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีภาพฝันที่เป็นจริงเกี่ยวกับอาชีพและงานของตน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถระบุเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของตน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมระดมพลังสมองส่งเสริมบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีวางแผนงานล่วงหน้า ส่งเสริมบุคลากรศึกษาข้อมูลให้เพียงพอขณะวางแผน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณาจากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับมาก ส่วนการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ก็อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีส่วนความสำคัญมากต่อการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในโรงเรียนต่อการพัฒนาและช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุจิตราภรณ์ ลำภาอินทร์ (2553 : 76 – 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 พบว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ มุฮัมหมัดรอฮิ มะลี (2553 : 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายพฤติกรรมทุกพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญากับด้านที่ 5 มีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่ 4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลกับด้านที่ 3 มีกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยแบ่งออกเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่หากคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ฉะนั้น ไม่ควรย้ายผู้บริหารบ่อยหรือให้มีวาระการทำงานหลายๆ ปี เพื่อมีเวลาในการทำงาน การปรับตัวเองสำหรับการบริหารและพัฒนาการบริหารให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากแต่ด้านความรู้และด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมีคะแนนต่ำสุด ฉะนั้น เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาให้ครูผู้สอนได้มีความรู้เพิ่มมากขึ้นจากการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ และควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะนำพาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้นต่อไป

1.3 จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า สอนใหญ่มีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในด้านต่างๆ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เท่ากันอาจมีสาเหตุในด้านอื่นๆ ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.2 สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่าง เนื่องจากผู้บริหาร ครูผู้สอน หรือสาเหตุอื่นๆ ดังนั้น ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

เอกสารอ้างอิง

จำริญ จิตรหลัง. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูป,” *วิทยาจารย์*, 106(3) : 19 ; มกราคม ; 2550.

ธีระ รุญเจริญ. *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส, 2550. ไพศาล วรคำ. *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม. ตักสิลาการพิมพ์, 2556.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)*. สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ : มหาวิทยาลัยหอการค้า, 2551.

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สำนักงาน. *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2551.

วรรณ ขุนศรี. “เส้นทางสู่การปฏิรูปการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการชีวิตจริง : กรณีตัวอย่างคณิตศาสตร์.” *วารสารวิชาการ*, 9 (2) : 65-69. ; เมษายน - มิถุนายน, 2549.

วิโรจน์ สารรัตน์. *โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์, 2546.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน้าที่ 5-9*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544.

