



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

The Relationship between the Transformational Leadership and The Learning Organization of Schools under Phatthalung Primary Educational Service Area 1 Office

เอมมิกา ชนะสิทธิ์^{1*} และจรัส อติวิทยากรณ์²

Aemmika Chanasit^{1*} and Charas Atiwithayaporn²

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹ Graduate student, Master of Education in Educational Administration, Thaksin University.

² รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

² Assoc.Prof.Dr., Master of Education in Educational Administration, Thaksin University.

* Corresponding author, E-mail: kwangchem468@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประเมินค่า สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่น และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research purpose's to 1) To study the transformational leadership of school administrators under Phatthalung primary educational service area1office 2) To study the degree of organization of school learning under Phatthalung primary educational service area1office 3) To study the relationship between Transformational Leadership of school administrators and learning organization of schools under Phatthalung primary educational service area1office Academic years 2017 297 people. Determine the sample The research tool is a questionnaire. Statistical tool include Percentage The standard deviation Reliability and The coefficients

The research found that Leadership of school administrators Overall and specifically at the high level. The organization of learning school Education Expansion overall and specifically at the high level, as for relations between transformational leadership of school administrators with the organization of learning school Education under Phatthalung primary educational service area 1 office, overall and specifically have the relationship between the moderate positive ($r = .608^{**}$). At a level of statistical significance .01

Keyword: transformational leadership, the organization of learning environment

บทนำ

ปัจจุบันเป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Society and Economies) ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีการแข่งขันทางการศึกษาสูงคุณภาพของคนจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดในเชิงความได้เปรียบของการพัฒนาประเทศในทุกๆด้านมีโอกาสพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก่อให้เกิดทั้งโอกาสและข้อจำกัดต่อการดำเนินงานขององค์กรซึ่งย่อมมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันและปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถ ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันจึงอยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร หากบุคลากรขององค์กรใดมีการเรียนรู้และมีส่วนร่วมที่รวดเร็วกว่าย่อมนำองค์กรไปสู่ความสามารถในการเสริมสร้างและการแข่งขันได้ดีเท่านั้น

กระแสความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นมากมายในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ลักษณะการดำเนินงานในองค์กรมีความเป็นนามธรรม สลับซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งการที่จะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องใช้ภูมิปัญญาและความสามารถอย่างสูงจากบุคลากรผู้ปฏิบัติ นอกเหนือจากการมีสมรรถนะด้านสมองที่สามารถแก้ปัญหาต้องมีทักษะฝีมือที่หลากหลายมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความสามารถจัดการกับแรงกดดันต่าง ๆ ทั้งในชีวิตและการทำงานได้ องค์กรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านขนาด จำนวน อำนาจ และโครงสร้างมากมาย มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยงานมากขึ้น ทุกคนต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และไม่มียุคสมัยใดที่การเปลี่ยนแปลงจะรวดเร็วและมีผลกระทบรุนแรงเท่าในปัจจุบัน ดังนั้นองค์กรจะอยู่รอดได้ จำต้องเข้าใจธรรมชาติสภาพแวดล้อมตลอดจนคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง



เพื่ออำนวยความสะดวกเตรียมความพร้อมสำหรับภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น (จินตนา บุญบงการ และณัฐภรณ์ เขจรนันท. 2549 : 33)

จากการที่สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาทางด้านวิชาการอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้ในรอบปีที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้มีการปรับเปลี่ยน และโยกย้ายตามศักยภาพและความคล่องตัวขณะเดียวกันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรคุณภาพสูง ได้มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน” ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 คือผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และการขับเคลื่อนให้เครือข่าย และสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับคุณภาพตามมาตรฐาน ทั้งนี้ในช่วงการพัฒนาการศึกษาที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผู้บริหารการศึกษา มีการยกประเด็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนการพัฒนาทักษะคุณภาพการเรียนรู้สู่การแข่งขัน และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพองค์กรต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1)

จากปัญหาและความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1



แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มูฮัมหมัด รออี มะลี (2553:14) อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกเพื่อใช้ในการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทางด้านความคิดความสนใจและความต้องการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การมีอุดมการณ์และค่านิยมที่ดีมีผลทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

แบสส์และอวอลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 2) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆใหม่ๆทำให้เกิดความตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ผู้นำจะทลายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวังพัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มูฮัมหมัด รออีมะลี (2553: 16) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานศึกษาเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์กรเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างวิสัยทัศน์กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมไปกับการส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์

3. ทฤษฎีและแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วีโรจน์ สารรัตน์ (2546 : 76 – 77) กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่จูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าความคาดหวังปกติมุ่งไปที่ภารกิจงานกว้างๆด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองมุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการดังนี้ 1. การสร้างบารมี (Charisma) 2. การยอมรับคุณค่าในตัวบุคคล (Individualized Consideration) 3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

แบสส์และอวอลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 124 – 125) เสนอแนวคิดภาวะผู้นำที่มีรูปแบบพิสัยเต็ม (The Full Range of Leadership) โดยนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบที่เขาเสนอใน ค.ศ. 1985 และผลการศึกษาในระยะต่อจากนั้นสรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้านเรียกย่อๆ ว่า 4I's คือ 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่จูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าความคาดหวังปกติมุ่งไปที่ภารกิจงานกว้าง ๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนมุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงเป็นผู้สร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นและสามารถถ่ายทอดให้สมาชิกเข้าใจอย่างถ่องแท้ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรยิ่งขึ้น

4. ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

กรรณิมา ถานทองดี (2555 : 13) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อยู่อยู่ตลอดเวลาที่มีการทำงานเป็นทีม โดยใช้แนวทางการเรียนรู้ที่บุคลากรต้องรู้จักพัฒนาปรับปรุงตนเองและองค์การ

เซ็งเก้ (Senge.1990 : 15) ได้ให้นิยามขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นองค์กรที่ขยายความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ตนต้องการมีรูปแบบแนวคิดใหม่ๆได้รับการเผยแพร่และปรับปรุง ซึ่งเป็นที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆได้อย่างอิสระและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรขององค์กรมีการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learn to Learn) ร่วมกัน

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยมีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ เพื่อเป็นการขยายขีดความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรในลักษณะต่อเนื่องตลอดเวลาโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวมรวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

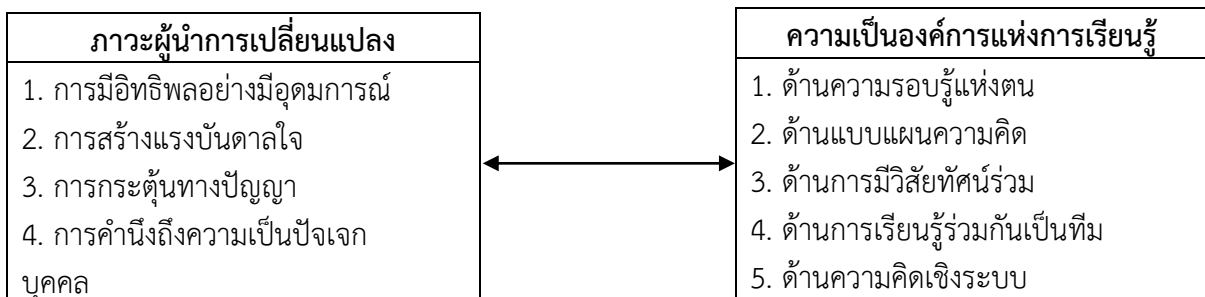
5. ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

บดินทร์ วิจารณ (2549 : 2) กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรเกิดขึ้นกับองค์กรทุกประเภท

มุฮัมหมัด รอฮิมะลี (2553 : 30) กล่าวว่าในสภาวะการณ์ยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรย่อมต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือการอยู่รอดขององค์กรดังนั้นจึงต้องทำให้คนในองค์กรพัฒนาการเรียนรู้ และวิธีคิดตลอดเวลาสถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตั้งนี้คือการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรเกิดขึ้นกับองค์กรทุกประเภท ดังนั้นจึงต้องทำให้คนในองค์กรพัฒนาการเรียนรู้และวิธีคิดตลอดเวลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2560 ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,289 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 607-610) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดโรงเรียนสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ จำนวน 35 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ จำนวน 35 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามซึ่งชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.9406) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (\bar{x} = 4.1177) การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ (\bar{x} = 3.9509) การเป็นผู้มุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (\bar{x} = 3.8478) การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา (\bar{x} = 3.8461)



2. ค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.0644) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน (\bar{x} = 4.1421) ด้าน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (\bar{x} = 4.0797) ด้านแบบแผนความคิด (\bar{x} = 4.0629) ด้านทีมงานแห่งการเรียนรู้ (\bar{x} = 4.0541) และด้านความคิดเชิงระบบ (\bar{x} = 3.9729)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 โดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (r = .608**) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมและรายด้านความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเพราะการเปลี่ยนแปลงและ การปฏิรูปการศึกษาตลอดจนสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมการศึกษาของไทยได้เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของแอนนา รัตนภักดี (2553 :114) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ใน การบริหารงานที่ชัดเจนโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกล้าคิด และกล้าตัดสินใจทำสิ่ง ใหม่ ๆ ระบุจุดมุ่งหมายเป้าหมายการทำงานชัดเจน มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม แสดงความมี น้ำใจซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแบสส์และอวอลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 19 – 90) ที่ว่าความมี



บารมีเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการเป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถที่ทำให้คนอื่นเกิดความยอมรับ ศรัทธา

1.2 การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ครูปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อสร้างจุดร่วมในความสำเร็จและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการสื่อสารแบบเปิดและให้ความเชื่อถือกันและกันกับผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ครูร่วมกันทำงานเป็นทีมมีการสร้างขวัญกำลังใจและเชื่อมั่นว่าครูสามารถปฏิบัติงานจนได้สอดคล้องกับแนวคิดของเบสส์ (Bass, 1985 : 96-100) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีลักษณะเหมือนพ่อพระ (Benevolent Father) ผู้ซึ่งให้ความเป็นมิตร มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ให้การส่งเสริมลูกน้องโดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ลูกน้องมีการพัฒนาตนเอง

1.3 ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูให้เหตุผลในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสันติวิธี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารพยายามให้ข้อมูลและทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหา ที่เป็นเช่นนั้นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกิจการทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและแสดงแนวคิดต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปสุตา เฟิงประสพ (2551:60) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนและปฏิบัติงานผู้บริหารมีการแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่าง ๆ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกเป็นที่ปรึกษาแก่ครูได้ทุกเรื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจยกย่องชมเชย ช่วยเหลือและบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจยกย่องชมเชยแสดงความพึงพอใจเมื่อครูแต่ละคนทำงานประสบความสำเร็จและค่าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองสามารถคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยของปสุตา เฟิงประสพ (255:56) พบว่า ความมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเพราะในการบริหารงานของผู้บริหารและสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และมุมมองในเชิงองค์รวม เพื่อขับเคลื่อนองค์การเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์การที่สามารถแข่งขันในระดับต่างๆได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547:174-183) การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 2) ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลักรวม 5 องค์ประกอบ 3) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูล



เชิงประจักษ์โดยใช้ค่าไค – สแควร์ ผลการทดสอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 ด้านความรู้แห่งตน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านความรู้แห่งตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความเสียสละความรับผิดชอบ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการแสวงหาความรู้นำมาปฏิบัติงาน และรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน ปฏิบัติงาน ประเมินผลงาน ปรับปรุงผลงาน ตลอดจนเผยแพร่ผลงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร กริธาธ (2553 : 149) ได้ศึกษา องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการพัฒนาและทดสอบโมเดลเชิงทฤษฎีที่ใช้กำหนดคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

2.2 ด้านแบบแผนความคิด พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านแบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการวางแผนเพื่อเป็นกระบวนการเรียนรู้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารมีวิธีการจัดการให้บุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge. 1990 : 25) ที่ได้กล่าวถึงรูปแบบความคิด (Mental Model) หมายถึง แบบแผนทางความคิดความเชื่อ ทศนคติ จากการสั่งสมประสบการณ์ กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะด้านอารมณ์ (Emotional Quotient, EQ)

2.3 ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านบวกโดยเน้นการพัฒนาและรักษามาตรฐานเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge. 1990 : 25) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวัง เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว

2.4 ด้านทีมงานแห่งการเรียนรู้ พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ด้านทีมงานแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือบุคลากรในสถานศึกษามีการยอมรับความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษา มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานโดยการเผยแพร่ในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับชาติ ระดับภาค รวมถึงหน่วยงานต่างๆ ที่เป็น



เช่นนี้เพราะบุคลากรในองค์การได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่องานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพากร ธงศรี (2553 : 59-61) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนิคมน้ำอ้อม จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า 1) พฤติกรรม การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้านโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.5 ด้านความคิดเชิงระบบ พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมด้านความคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือบุคลากรในสถานศึกษามีความพร้อมในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการหรือวิธีการติดต่อกับปัญหาเป็นการสร้างสรรค์งานและการเรียนรู้ในอนาคต ที่เป็นเช่นนั้นเพราะมีการคิดแบบมองปัญหาภาพรวมและสามารถแก้ปัญหาปัญหาที่จะเกิดขึ้นทั้งเชิงรุกและเชิงรับสอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge. 1990 : 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความเชื่อมโยงสิ่งต่างๆโดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุผล เป็นลักษณะการมองภาพรวม หรือระบบใหญ่ (Total System) ก่อนที่จะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร แล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ทำให้สามารถนำไปวางแผน และดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วนเพื่อไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนสิดา ก้องยืนยง (2556 : 65 – 66) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r = .67$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้มีบารมี และด้านการเป็นผู้สร้างแรงดลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์หรือทัศนคติ ปรับแนวคิด มุมมองของตนเอง ให้มีอุดมการณ์ ต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้และความสามารถ

2. ผลการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรตระหนักถึงการพัฒนาองค์ความรู้



ของบุคลากรในองค์กรและการได้เรียนรู้ให้มีการปฏิบัติตนทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ การปฏิบัติ ตลอดจนสภาพทางจิตใจ เพื่อการนำมาใช้ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วภายในองค์กรนั้นๆ นอกจากนี้ให้บุคลากรในองค์กรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กรบนพื้นฐานของความร่วมมือผลรวมกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนมุมมองวิสัยทัศน์ของตนในการส่งเสริมให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรธิมา ถานทองดี. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรพัฒนาฝีมือแรงงาน.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จินตนา บุญบงการ และ ณีฐพันธ์ เขจรนันท์. (2549).การจัดการเชิงกลยุทธ์.กรุงเทพฯ:เอ็ดดูเคชั่น.
- ทิพากร ธงศรี. (2553). พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอนิคมนพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บดินทร์ วิจารย์.(2549). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้.กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ปสุตา เพ็งประสพ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนหลุยส์จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย บูรพา.
- มุฮัมหมัด รออี มะลี.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.
- สถาพร กริธาธร. (2553). องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้.ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุสิตบัณฑิต.กรุงเทพฯ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต1.(2560). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2560. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2560, จาก<http://www.phatthalung1.go.th/>.



- แอนนา รัตน์ภักดี. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต.อุบลราชธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Bass, B. M. (1985).Leadership and Performance Beyond Expectations. New York:The Press.
- Bass,B.M. and Avolio,B.J.(1994).Improving Oranizational Effectiveness Through Transformationa
Leadership. Thousand Oaks : Sage.
- Krejcie, D.V. and Morgan, D.W. (1970). “ Deternining Sample Size for Research Education and
Psychological Measurement. 30(3), 607 - 610.
- Senge, M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization.
New York : Doubleday.