

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

Transformational Leadership Affecting the Learning Organization Environment
of Schools in Songkhla Primary Education Service Area Office

ศิริกาญจน์ ช่วยจันทร์¹, ปัทมาพร ชเลิศเพชร² และวันชัย ธรรมสังข์การ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 396 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน มีวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียนโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำการ

¹บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สงขลา 90110 ประเทศไทย

²โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สงขลา 90000 ประเทศไทย

³ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90110 ประเทศไทย

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถอธิบายสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ร้อยละ 38.00 ($R^2=.380$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research aims to: 1) to study the relationship between transformational leadership of the administrators and the organization of learning environment of schools in Songkhla Primary Education Service Area Office 3; and 2) to study transformational leadership of the administrators that affects the organization of learning environment of schools in Songkhla Primary Education Service Area Office 3. The study sample consisted of 396 teachers in the schools in Songkhla Primary Education Service Area Office 3. The sample size was determined using the Krejcie & Morgan Table based on the stratified sampling method by interpolating in relative proportion to the size of the school and using the simple random sampling method.

The instrument used to collect data were the questionnaire feature 5-level rating scale asking for the transformational leadership of the school administrators with the reliability level of 0.98 and the condition as the organization of learning of schools in Songkhla Primary Education Service Area Office 3 with the reliability level of 0.98. The obtained data were analyzed for the Pearson correlation coefficient and regression coefficients.

The results showed that: 1) transformational leadership of the school executives has a high and positive relationship with the conditions as the organization of learning environment of the schools in Songkhla Primary Education Service Area Office 3 at a significant level of 0.0; and 2) transformational leadership of the school executives affects the environment and organization of learning in the schools. The transformational leadership of the executives can describe the organization of learning environment in the school at 38.00 percent ($R^2 = .380$).

Keywords: transformational leadership, the organization of learning environment

บทนำ

การศึกษาของไทยมีพัฒนาการ และได้รับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขมาตลอด แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น โรงเรียนจึงถูกคาดหวังจากสังคมไว้สูงที่จะเป็นกลไกในการพัฒนาเยาวชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ซึ่งในการบริหารจัดการโรงเรียนปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จ คือ ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการบริหาร สามารถสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ (ชาวี มณีศรี, 2542) สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอโวลิโอ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass, Bernard M & Avolio, Bruce J, 1994) เป็นไปตามแนวคิดของปีเตอร์ เซงก์ ที่ได้เสนอแนวคิดในการเสริมสร้างทักษะที่จะก่อให้เกิดสมรรถนะระดับบุคคลและทีมงาน เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ 1) ความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังแห่งตน 2) แบบจำลองความคิด 3) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม 4) เรียนเป็นทีม และ 5) การคิดเชิงระบบ (Senge, 1990) และผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 พบว่า นโยบายโครงสร้างการบริหารมีความชัดเจนเป็นระบบ มีเครือข่ายวิชาการ มีการบริหารจัดการตามกลยุทธ์สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามในการบริหารจัดการศึกษายังมีข้อจำกัดเนื่องจากโรงเรียนมุ่งเน้นรับการประเมินมากกว่าการพัฒนาคุณภาพ ขาดการประสานงานและการบริหารจัดการระหว่างกลุ่มในด้านวิชาการ บุคลากรบางส่วนได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ บุคลากรส่วนหนึ่งขาดระบบการทำงานเป็นทีม ขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการทำงาน ขาดการสื่อสารและประสานงานที่ดี อีกทั้งโรงเรียนมีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม และอยู่ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบ ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่บรรลุประสิทธิผลตามเป้าหมาย และขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, กลุ่มนโยบายและแผน, 2554) จึงต้องเร่งพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ เสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

มุ่งศึกษาเนื้อหา 2 ประเด็นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของเบสและอโวลิโอ ใน 4 ประการ (Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J, 1994) และศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของปีเตอร์ เซงกี ใน 5 ด้าน (Senge, 1990)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการอบรมและพัฒนาตนเองในเรื่องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานการศึกษาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคลในการเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตลอดจนนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ
4. เป็นข้อมูลในการเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้โรงเรียนเกิดคุณภาพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

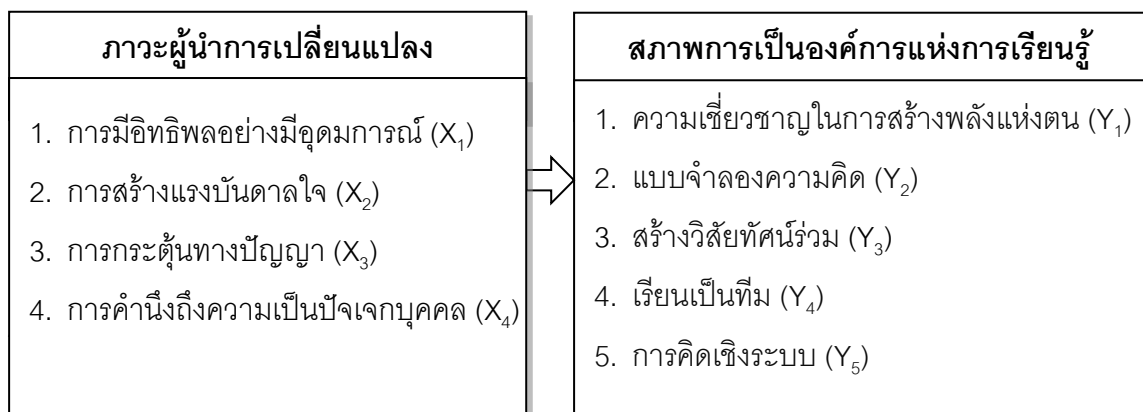
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J (1994) เสนอโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการบริหารจัดการหน่วยงานประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับที่ต่างร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กัน รวมทั้งศักยภาพของ

องค์การให้สูงขึ้น Senge (1990) ได้เสนอแนวคิดเรื่องวินัย 5 ประการ ในการเสริมสร้างทักษะที่จะก่อให้เกิดสมรรถนะระดับบุคคลและทีมงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติสามารถนำมาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังแห่งตน 2) แบบจำลองความคิด 3) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม 4) เรียนเป็นทีม และ 5) การคิดเชิงระบบ ในการวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่นำเสนอเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2555 จำนวนประชากรทั้งหมด 2,632 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 195 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 132 แห่ง จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยให้โควตา (Quota) สุ่มมาโรงเรียนละ 3 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามตาราง 1 – 2 ดังนี้

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 (n=396)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-	.62**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีค่า $r = .62$ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม (n=396)

ความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.E.	Beta		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.42	.03	.62	15.54	.00**

F-value=241.62, R=.62, R²=.38, R²-adjusted=.38, Std.E.=.35

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (R=.62) หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ร้อยละ 38.00 (R²=.38)

บทสรุป ข้อเสนอแนะ

สรุป

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยมีค่า $r = .62$ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย ($R = .62$) หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ร้อยละ 38.00 ($R^2 = .38$)

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนและมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะบริบทของโรงเรียนที่ผ่านมามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ปรับปรุงการดำเนินงานทางการศึกษา แก้ปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้หมดไป เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของแบส และอโวลีโอ (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิงแก้ว ศรีสาทีกุลรัตน์ (2551) ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญ หทัย ทองธิราช (2551) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตราภรณ์ สำเนาอินทร์ (2553) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ ($R = .617$) หรืออีกนัยหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ร้อยละ

38.00 ($R^2=.38$) อภิปรายผลได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ และแสดงศักยภาพ นำพาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อบ่มไปสูเป้าหมายร่วมกัน ทำให้เกิดคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม เป็นไปตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ปีเตอร์ เซงกี (1990) ที่ได้เสนอแนวคิดเรื่องวินัย 5 ประการ ในการเสริมสร้างทักษะที่จะก่อให้เกิดสมรรถนะระดับบุคคลและทีมงาน และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติสามารถนำมาพัฒนาการบริหารโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่มีอำนาจในการพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการบริหารแบบวางเฉย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิวรรณ ภูแหม่มโชติ (2552) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 57.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านของตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนร่วมกัน
2. ผู้บริหารควรดำเนินงานเพื่อพัฒนาองค์การ ให้เกิดผลดีต่อนักเรียน ชุมชน สังคม และมุ่งพัฒนาตนเอง ชี้นำตนเองและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการขับเคลื่อนส่งเสริมให้บุคลากรให้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานร่วมกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

กิ่งแก้ว ศรีสาธุกุลรัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชนิษฐา ชุณวิเศษ. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สกนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.
- ขวัญหทัย ทองธิดา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. อุตรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ชารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศิลปบรรณการ.
- มะลิวรรณ ภูแฮมโชติ. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุจิตราภรณ์ สำเนาอินทร์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
ราชบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, กลุ่มนโยบายและแผน. (2554). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2554* (Online). สืบค้นจาก <http://www.sk3.go.th>,
- Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Trough Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.