

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
โรงเรียนประถมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู**

**The Relationship between Transformational Leadership
of Administrators and the State of Learning Organization
of Primary Schools under the Offices of the Nongbualumphu
Educational Service Areas**

ขวัญหทัย ทองธิดาช

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู จำนวน 341 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามเขตพื้นที่การศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการเชฟเฟ้และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน
3. สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
4. ผลเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้, โรงเรียนประถม, หนองบัวลำภู

Abatract

The purposes of this research were 1) to study and compare the transformational leadership of the school administrators in accordance with the perceptions of teachers with different experiences, 2) to study and compare the state of being learning organization of primary schools as perceived by the teachers with different experiences, and 3) to study the relationship between transformational leadership and the state of being learning organization of primary schools according to the perceptions of teachers. The sample included 341 primary school teachers under the Offices Nongbualumphu Educational Service Area using cluster random sampling based on the Educational Service Area .The instrument was a set of five-rating scale questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, Scheffe's test, and Pearson's product moment correlation through the SPSS program for windows.

The findings of this research were as follows:

1. The transformational leadership of the school administrators as perceived by the teachers was at the high level.
2. The comparison of transformational leadership of the school administrators according the perceptions of the teachers with different experiences there was no statistically significant difference.
3. The state of being learning organization of primary school according to the perceptions of the teacher as a whole and each aspect was at the high level.
4. The comparison of the state of being learning organization in the primary schools as perceived by the teachers with different experiences there was no statistically significant difference.
5. The relationship between transformational leadership of the administrators and the state of being learning organization according to the perceptions of the teachers, it revealed that there was positive relation at the high level with the .01 level of significance.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาและสภาพของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้สังคมไทยควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน มีความสันติสุข และสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้

สิ่งซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญในการเตรียมคนในสังคม ให้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิตในสถานการณ์ดังที่กล่าวมาข้างต้นก็คือระบบการศึกษานั้นเอง ดังจะเห็นได้จากการที่ประเทศไทยกำลังพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วยการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม 2545) ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ถือเป็นกฎหมายแม่บทที่จะหาแนวทางวิธีการแก้ไขวิกฤติในเรื่องคุณภาพการศึกษาโดยรวมและในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่ได้รับการพัฒนาไปด้วย ทั้งนี้เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนดังที่ (สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543: 9) กล่าวว่า ผู้นำสถานศึกษาทุกระดับมีบทบาทความรับผิดชอบอย่างสำคัญ ตั้งแต่ครูใหญ่หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน เพราะ

เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษานั้น ทั้งในทางสร้างสรรค์และในการทำลาย

จากบทบาทที่สำคัญยิ่งข้างต้น ผู้บริหารมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งผู้นำด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนการสอน ภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึง เพื่อจะได้ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับภารกิจ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะอาจกล่าวได้ว่าผู้นำประเภทนี้สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงขึ้น ในสภาพการณ์ที่มีข้อจำกัดและปัญหาต่างๆ ได้ สามารถดึงเอาความคิด ความสามารถของลูกน้องออกมาได้ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ลูกน้องเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จูงใจให้ลูกน้องเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อองค์กรในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ แบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงใน กัลยาณี พรหมทอง, 2546: 3) ได้กล่าวว่า เราสามารถเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้นำได้จากการที่ผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเป็นผู้ที่มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองไกลเกินกว่าความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุผลจะแห่งตน และความเป็นอยู่ที่ดีทั้งของตนเองของผู้อื่นรวมทั้งขององค์กรและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ประกอบด้วย 4 ด้าน (Bass &

Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกกรณ์ จงวิศาล, 2543: 21) 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมและองค์กรของไทย โดยเฉพาะองค์กรการศึกษา ที่ต้องการได้รับการพัฒนาให้พ้นภาวะวิกฤติและสามารถพัฒนาให้มีความก้าวหน้าสืบต่อไป

นอกจากนี้ ในส่วนผู้บริหารโรงเรียนยังต้องหาวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่ขึ้น นั่นคือ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งทำให้องค์กรต่างๆ รวมถึงโรงเรียนหันมาให้ความสนใจกับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996: 35) มีความคิดว่าองค์กรที่จะได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเรียนรู้ได้ดีกว่าและเร็ว สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านองค์กร 3) ด้านสมาชิกในองค์กร 4) ด้านความรู้ และ 5) ด้านเทคโนโลยี

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง ที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์กรรูปแบบอื่นๆ

เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวม (วีราวุธ มาฆะศิริานนท์, 2540) กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนหรือสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตน สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารแบบใหม่ เป็นผู้บริหารที่มองเห็นความเป็นระบบ มีภาพใหญ่ของงานที่มองเห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องโยงใยกันเป็นระบบ เป็นผู้บริหารที่สามารถสร้างพลังขับเคลื่อนร่วมกันไปสู่ความสำเร็จขั้นสูงสุดนี้ตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำงานเพื่อความเป็นเลิศได้ทุกคน จนในที่สุดผู้ร่วมงานทุกคนเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในระดับที่จะพัฒนาไปเองได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารต้องรับภาระหน้าที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียนหรือสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้หรือไม่ผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการที่จะผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็คือผู้บริหารของแต่ละองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ มีนักการศึกษาหลายท่าน เช่น คอลบ์ (Kolb, 1991: 34) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่คอยสนับสนุน ประคับประคอง ให้องค์กรได้เรียนรู้ปัญหา และเรียนรู้ที่จะพัฒนาขีดความสามารถในการแก้ปัญหาทั้งในด้านการดำเนินงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในลักษณะของการทำงานร่วมกัน

เป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542: 66) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนนั้นเจริญขึ้นหรือเสื่อมลง บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณสมบัติคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ มีสุขภาพดี เฉลียวฉลาด มีอารมณ์มั่นคง มีคุณธรรมสูง มีความประพฤติดี (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2543: 27-33) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่จะนำองค์การสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ มีบุคลิกภาพที่ดี สง่างาม น่านับถือ มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบสูง มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา บริหารเวลาได้ดี กระตือรือร้นในการทำงานรักษาระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีมากน้อยเพียงใด สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา มีมากน้อยเพียงใด โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันหรือไม่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา มากน้อยเพียงใด โดยศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการแก้ปัญหา พัฒนาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถม

ศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา โดยจำแนกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จำนวน 1,900 คน และเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 จำนวน 1,107 คน รวมทั้งหมด 3,007 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครชชี และมอร์แกนและสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู รวมทั้งสิ้น 341 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน และได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ กลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านคุณสมบัติพิเศษ 2) ด้านแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา 4) ด้านการมุ่งเป็นรายบุคคล เนื้อหาของข้อความจะครอบคลุมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านองค์กร 3) ด้านสมาชิก 4) ด้านความรู้ 5) ด้านเทคโนโลยี จำนวน 39 ข้อ

ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร $\alpha = 0.97$

ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ $\alpha = 94$

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอนระดับประถม ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การสอน 3 กลุ่ม (ต่ำกว่า 10 ปี, 11 – 20 ปี, และ 21 ปีขึ้นไป)

พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ผลเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การสอน 3 กลุ่ม (ต่ำกว่า 10 ปี, 11 – 20 ปี, และ 21 ปีขึ้นไป) พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การสอน 3 กลุ่ม (ต่ำกว่า 10 ปี, 11 – 20 ปี, และ 21 ปีขึ้นไป) พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการ

เรียนรู้โรงเรียนประถม อยู่ในระดับมาก

ผลเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การสอน 3 กลุ่ม (ต่ำกว่า 10 ปี, 11 – 20 ปี, และ 21 ปีขึ้นไป) พบว่าครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก กับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านคุณสมบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา ด้านแรงบันดาลใจ และด้านมุ่งเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการ

บริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่บัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีความสามารถคือผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นให้กระทำตามความต้องการ และกระทำกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิง ผุดผ่อง (2547) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ทิววรรณ โอษคลัง (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 วรณี หิรัญญากร (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 รัชชัช หอมยามเย็น (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ซึ่งสรุปได้ว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือผู้นำในลักษณะของผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะการทำงานด้วยแรงจูงใจเพื่อผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการที่สูงจะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและของหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสียสละประโยชน์ของตนเอง ก้าวเข้าถึง จิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของความสำเร็จ มีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อที่จะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเงินเดือน หรือผลตอบแทนไปวันๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับ และทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ยาก

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีคุณสมบัติผู้นำ 4 ประการ คือ 1) เป็นผู้กว้างขวาง เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป 2) ไว้เนื้อเชื่อใจได้ 3) มีภาพลักษณ์ที่ดี 4) มีการสื่อข้อความที่ดีสอดคล้องกับ รั้งสวรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้กล่าวว่า บทบาทของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมในองค์กร ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรม การประดิษฐ์คิดค้นและความคิดริเริ่มใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจ

ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเทแรงงานและแรงใจ โดยให้เห็นความสำคัญของงานหรือองค์การเหนือผลประโยชน์ของตนเอง และมีการให้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับ วิเชียร วิทย์อุดม (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการของการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการคงที่ 1) เป็นผู้นำที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานโดยทำให้มีภารกิจที่มากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน 2) ผู้นำซึ่งจุดประกายให้ผู้ตามคล้อยตาม ให้บรรลุถึงความสนใจเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ 3) เป็นบุคคลที่มีความสามารถ ที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ โรเบิร์ตส์ (Robert, 1984 อ้างถึงใน คำนึ่ง ผุดผ่อง, 2547) กล่าวว่า ผู้นำผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการสร้างบารมี การกระตุ้นชาวปัญญา การคำนึงถึงเอกบุคลิก มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานเป็นอย่างมาก โรงเรียนได้มีความคิดเชิงนวัตกรรม มีแผนงานและโครงการใหม่มากมาย เป้าหมายขององค์การและบุคลากรเป็นไปในทางเดียวกัน บุคลากรมีความรู้ ยากสนับสนุนและสนใจต่อภาวะกิจของโรงเรียน

2. ผลการศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสมาชิก ด้านองค์การ

และด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นเครื่องมือสู่การปฏิรูปการศึกษาของชาติซึ่งมีการปฏิรูปหลายด้านรวมทั้งด้านมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะการปฏิรูปการบริหารและด้านจัดการศึกษา และแนวการจัดการศึกษาเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ การปฏิรูปทุกด้านต้องประสานเชื่อมโยง และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา ได้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้มีความเป็นเลิศ ตามแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งหมายพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับวิจัยของ ประวัติ ขุนทวี (2548) ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษฯ กล่าวว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และการปฏิรูปการศึกษา ส่งผลให้มีการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ณรงค์ หล้าวงศา (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง โฆษิต เสดะจิต (2549) ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน คือ พลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน การแปรรูปองค์การ การให้อำนาจ การจัดการความรู้ และการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996) ที่ว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ พลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน (Learning Dynamics) ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ หากว่าการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วถึงในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กรแล้วจะส่งผลให้สามารถจัดการกับความรู้ และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรนั้นๆ ก้าวไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ที่ซึ่งบุคลากรแต่ละคน แต่ละกลุ่ม ทั้งองค์กร มีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลาย

ร่วมกันแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและมีศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนมีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนี้ มีโครงสร้างที่เหมาะสม ทำให้เกิดความอิสระในการทำงาน และเกิดความคล่องตัวในการประสานงาน มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร สมาชิกในองค์กรและผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ภายในองค์กร มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่พนักงานระดับล่าง มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร มีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ และมีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้เหล่านั้นไปยังสมาชิกอื่นในองค์กร มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โดยการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยถือหลักในการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ มีบรรยากาศภายในองค์กรที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิก เป็นองค์กรที่เอาใจใส่ต่อความเป็นมนุษย์ เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันไร้ซึ่งการแบ่งแยก มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหา ร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้สิ่งที่เป็นความมุ่งหวังขององค์กร เกิดความเป็นรูปธรรมขึ้น เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้ ในเรื่องที่มีทิศทางเป็นไปตามความต้องการร่วมกัน

ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ จัดพล (2545) ได้กล่าวว่า รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีฐานะเป็นเครื่องมือ ของกระบวนการสร้างความสำเร็จ ในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996) มีความคิดว่าองค์กรที่จะได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืนได้ ในสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเรียนรู้ได้ดีกว่าและเร็วกว่า สอดคล้องกับ นันทยา กัลยาศิริ (2548) กล่าวไว้ว่า องค์กรไม่ว่าประเภทใด ระดับใด หากต้องการอยู่รอดในสังคมโลกยุคนี้ ต้องก้าวทันและก้าวล้ำคู่แข่งขึ้น ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะสามารถพัฒนาบุคคลกรของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว มีความพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลทุกระดับ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา พิจารณาจาก ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในระดับมาก สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา ก็อยู่ในระดับมากด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคลในโรงเรียนทั้ง

รายบุคคลและรายกลุ่ม โดยที่ สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ [http://www.school.obec.go.th/sup_bu3/zx_5.htm] กล่าวถึง การบริหารแบบบูรณาการภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ว่า ปัจจัยความสำเร็จสามารถในการแข่งขันขององค์กร เกิดจากผู้บริหารเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ สร้างโอกาสมากกว่าจะรอโอกาสมาถึงก่อนจึงจะลงมือทำ รวมทั้งต้องจัด ความเหลื่อมล้ำหรือ ความไม่เท่าเทียม ความแข็งแกร่งเชิงยุทธศาสตร์ ทำงานอย่างมีชั้นเชิงวางแผนล่วงหน้า มีการลงทุนทางปัญญา มีงานวิจัยมาช่วยตัดสินใจ ความสามารถในการบริหารจัดการ ต้องบริหารอย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับ จรรยา พรพรรณรินทร์ [http://www.school.obec.go.th/sup_bu3/zx_5.htm] กล่าวถึง ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมีพื้นฐานด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรรู้จักสไตล์ หรือลีลาที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มาทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ บุคลิกดีเป็นใบเบิกทางให้ท่านไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ เทคนิคการบริหารและการจัดการที่ใช้และประสบผลสำเร็จ เช่น วงจรการพัฒนาคุณภาพ (PDCA) ของ เดมิ่ง (Deming Cycle) เป็นเทคนิคที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ นิยมใช้กันแพร่หลาย เพราะเป็นกระบวนการที่มีการตรวจสอบตนเองอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่ขั้นการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้ (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) และการนำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวนปรับปรุงแก้ไข วางมาตรฐาน / มาตรการ กำหนดขึ้นตอนกันใหม่ (Act) เพื่อการดำเนินงานต่อไป และสถานศึกษาหลายแห่งใช้แนวคิดในการกำหนดผลสำเร็จสมดุลรอบด้าน (Balanced Scorecard) เป็นเทคนิคการบริหาร โดยให้การ

กำหนดมุมมองที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ 1) มุมมองด้านนักเรียน 2) มุมมองด้านกระบวนการจัดการศึกษาภายใน 3) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และ 4) มุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร นอกจากนี้ วงจรการพัฒนา วงจรการพัฒนาคุณภาพ (PDCA) และเทคนิค Balanced Scorecard แล้ว ยังมีเทคนิคการบริหารอีกหลายรูปแบบที่ผู้บริหารนำมาใช้แล้วประสบความสำเร็จ เช่น เทคนิค 5 ส, กระบวนการวัดและการเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการและวิธีการปฏิบัติ (Benchmarking), การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management : SBM) เป็นต้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (David, 1997) พบว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (2544) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่พร้อมจะสนองความเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาผู้ตามให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในลำดับต่อมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมี 11 ปัจจัย คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การปฏิบัติของครูและทีมงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การปฏิบัติด้านการจัดการ การพัฒนาครูและทีมงาน การจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ เทคโนโลยีและระบบงาน โครงสร้างของโรงเรียน และปฏิบัติ

ด้านการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟอร์ด (Ford, 1997) ได้ศึกษาการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการของรัฐในนิวฟาสต์แลนด์ ประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า องค์กรของรัฐกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการจัดระบบใหม่ การลดขนาดองค์กรหรือแม้แต่การรวมองค์กรเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นผลให้ผู้นำและบุคลากรในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีกลยุทธ์ต่างๆ คือ การแบ่งปันความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม การเปิดรับเพื่อการเรียนรู้อย่างจริงจังในทุกๆ ระดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สำนักเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ด้านแรงบันดาลใจ มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรคำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ของบุคลากรของโรงเรียนให้มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนลำดับต่อไป

2. จากผลจากการวิจัย พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถม

ศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สำนักเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ด้านเทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ฉะนั้น เพื่อให้การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ควรดำเนินการ โดย หน่วยงานต้นสังกัดจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาครู ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยจัดทำเป็นคู่มือการศึกษา ให้ครูนำคู่มือไปเข้ารับการอบรมที่ใดก็ได้ตามที่ตนสนใจ อาจเป็นสถานศึกษาหรือสถานที่ฝึกอบรม และระดับทรัพยากรในด้านงบประมาณและบุคลากรจากภาครัฐและเอกชน เพื่อจัดหาสื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัย ประสานเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู

3. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค ด้านการใช้เทคโนโลยีใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

- กัลยานี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำกาเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สกยบคส.
- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โฆษิต เสดะจิต. (2549). ศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณรงค์ หล้าวงศา. (2548). ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพวรรณ โอษคลัง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นันทยา กัลยาศิริ. (2548). สืบค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม 2551. จาก <http://agritech.doae.go.th/actech/folder/sptfile9.pdf>
- ประวัตติ ขุนทวี. (2548). ลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ผู้บริหารมืออาชีพ: ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง. [ม.ป.ป.]. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2551. จาก http://school.obec.go.th/sup_br3/zx_5.htm
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ (Leadership). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณิ หิรัญญากร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทยอดม. (2548). ภาวะผู้นำ ฉบับก้าวล้ำยุค. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วีราวุธ มาพะศิรินนท์. (2540). วินัย 5 ประการ พื้นฐานแห่งองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2544). ภาวะผู้นำกับวิกฤติระบบราชการไทย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มติชน.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). การสื่อสารในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ จัดพล. (2545). การพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- David, B. (1997). Transformational leadership and organizational learning: leader actions that stimulate individual and group learning. **Dissertation Abstracts Internationals**, 58,3.
- Ford, D. F. (1997). **Toward a learning organization: Guidelines for bureaucracies**. Dissertation Abstract, Manorial University of Newfoundland (Canada).
- Kolb, D. A., Irwin M. R., & Joyce, M. (1991). **Organization behavior: An experiential approach**. New Jersey: Prentice.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success**. New York: McGraw Hill.