

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร

กรุงเทพมหานคร

Transformational Leadership of Administrators That Affects Learning Organization in Schools under the Office of the Private Education Commission, Chatuchak District, Bangkok

พิไลพร พึ่งอำ¹, ปราศรัย ประวัตรุ่งเรือง², ทรงยศ แก้วมงคล³

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²อาจารย์ประจำลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

³อาจารย์ประจำลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 239 คน โดยกำหนดจากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ แล้วเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่น .996 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง ($r = .976$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร

เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (x3) ($\beta = .365$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x2) ($\beta = .232$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) ($\beta = .229$) และด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x1) ($\beta = .193$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = .095 + .361X_3 + .215X_2 + .216X_4 + .187X_1$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } ZY = .365X_3 + .232X_2 + .229X_4 + .193X_1$$

คำหลัก: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the level of transformational leadership of school administrators, 2) to investigate the level of learning organization in educational institutions, 3) to study the relationship between transformational leadership of administrators and learning organization in educational institutions, and 4) to analyze transformational leadership factors affecting learning organization in educational institutions under the Office of the Private Education Commission, Chatuchak District, Bangkok. The sample consisted of 239 teachers from educational institutions under the jurisdiction of the Office of the Private Education Commission in Chatuchak District, Bangkok. The sample size was determined using Yamane's formula, and stratified random sampling was employed based on school size, followed by proportional allocation and simple random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of .996. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicated that: 1) The overall level of transformational leadership of administrators was at a high level. 2) The overall level of learning organization in educational institutions was at a high level. 3) Transformational leadership and learning organization were highly correlated ($r = 0.976$), with statistical significance at the .01 level. and 4) Transformational leadership variables were identified as significant predictors of learning organization, ranked in order of importance as follows: intellectual

stimulation (X_3 , $\beta = 0.365$), inspirational motivation (X_2 , $\beta = 0.232$), individualized consideration (X_4 , $\beta = 0.229$), and idealized influence (X_1 , $\beta = 0.193$). The predictive equations for learning organization were as follows.

$$\text{Raw score equation: } Y = .095 + .361X_3 + .215X_2 + .216X_4 + .187X_1$$

$$\text{Standardized score equation: } ZY = .365X_3 + .232X_2 + .229X_4 + .193X_1$$

Keywords: Transformational leadership, Learning organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในระดับโลก และระดับบุคคล ซึ่งผลของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตของบุคคลและสังคม สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ให้บริการการเรียนรู้แก่ ผู้เรียนและการสอนของครู โดยมุ่งพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้วางกรอบนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยกำหนดระบบการศึกษาออกเป็น 3 ระบบ ได้แก่ การจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวให้ความสำคัญกับการพัฒนา ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษา ที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการให้สอดคล้องกับ บริบทและความเหมาะสมของผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมความต่อเนื่องของการจัดการศึกษาในทุกช่วงวัยอย่างเป็นระบบ แผนยุทธศาสตร์ ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์อย่างรอบด้าน ครอบคลุมทุกช่วงวัย เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของประชาชนให้มีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมความเสมอภาคและ โอกาสทางสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศบนฐานของการเติบโตที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม ภายใต้กรอบดังกล่าว แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 การยกระดับบทบาทของครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ บริหารจัดการศึกษาในทุกๆระดับ รวมถึงการพัฒนากระบวนการศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับ สากล แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาศักยภาพ มนุษย์ในทุกช่วงวัยและการส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้กำหนดกรอบทิศทางการจัดการศึกษาของ ประเทศโดยมุ่งให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ทั้งในมิติของความเสมอภาคทางการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ เพื่อรองรับการพัฒนา

ศักยภาพบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาของประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดกรอบการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนให้มีสมรรถนะสูงและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะหมวดหมู่ที่ 12 ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการยกระดับสมรรถนะของกำลังคนให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (ศิริรินทร์พร คุปตพงศ์, 2565)

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามทัศนะของ Bass และ Avolio (1994) อธิบายว่า ผู้นำลักษณะดังกล่าวเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้มองบทบาท หน้าที่ และภารกิจของตนในมุมมองที่หลากหลายและแตกต่างจากเดิม อันนำไปสู่การตระหนักรู้และความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นต่อพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้นำลักษณะดังกล่าวยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์หรือความสนใจเฉพาะตน ไปสู่การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน การบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self-actualization) และการมีความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) อันครอบคลุมทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ตลอดจนส่งผลเชิงบวกต่อสังคมโดยรวม ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสส์ และอโวลีโอ เรียกว่า 4I's (Four I's) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบเฉพาะ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ ผู้นำประพฤติปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ที่ก้าวไกล และสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิกในองค์กร 2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ควบคู่กับการส่งเสริมเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และสนับสนุนให้แสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผ่านการเอาใจใส่ ดูแล และสนับสนุนอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการให้คำแนะนำและการมอบหมายงานรายบุคคลให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคลจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาของประเทศไทย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ควบคู่กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (ปิยะธิดา เย็นสบาย; และจุฑาทาร์ตัน นิรันดร, 2564)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงและยอมรับอย่างแพร่หลายในวงวิชาการทั้งในและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง แนวคิดดังกล่าวมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรในระดับนานาชาติ และได้รับการนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายบริบท รวมถึงบริบทของประเทศไทย ทั้งนี้ Peter Senge (1990) ได้สรุปหลักการสำคัญของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไว้เป็นวินัย 5 ประการ ได้แก่ วินัยการคิดอย่างเป็นระบบ วินัยการเป็นบุคคลรอบรู้ วินัยการมีแบบแผนความคิด วินัยการมีวิสัยทัศน์ร่วม และวินัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยในปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งการบริหารราชการแนวใหม่ ซึ่งได้เน้นถึงการทำให้ส่วนราชการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้แก่ข้าราชการอย่างเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน เนื่องจากในโลกยุค “สังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคโลกาภิวัตน์ และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง” องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ และเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถ แข่งขันได้ในสังคมโลก เครื่องมือหรือแรงขับเคลื่อนหลักในการปฏิบัติราชการจะต้องยกระดับจาก ข้อมูล และสารสนเทศ ไปเป็นความรู้ (ธีรพันธ์ เชิญรัมย์; ประเทือง ภูมิภัทราคม; และวรภฤต เกื่อนช้าง, 2565)

จากรายงานประจำปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) พบว่า สถานศึกษาเอกชนทั่วประเทศกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการลดลงของจำนวนประชากรวัยเรียน ซึ่งส่งผลให้จำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กจำนวนมากประสบปัญหาด้านรายได้และต้นทุนการดำเนินงาน ขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและใหญ่ต้องเผชิญการแข่งขันสูงขึ้นจากทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ ภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวและระดับหนี้ครัวเรือนที่สูง ยังกระทบต่อความสามารถของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะกลุ่มระดับราคากลางถึงล่าง อีกทั้งระบบการศึกษาโดยรวมของประเทศยังไม่เอื้อต่อการแข่งขันที่เป็นธรรมในตลาดบริการการศึกษา ทรัพยากรและนโยบายส่วนใหญ่ยังคงมุ่งเน้นไปที่ภาครัฐมากกว่าภาคเอกชน ทำให้โรงเรียนเอกชนขาดกลไกสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนลดลง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของบทบาทผู้นำสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาเอกชนในเขตจตุจักรมีความหลากหลายทั้งด้านขนาดและรูปแบบโรงเรียน อีกทั้งต้องเผชิญการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในระบบการศึกษา ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวและนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และสนับสนุนการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา โรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีศักยภาพ สามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

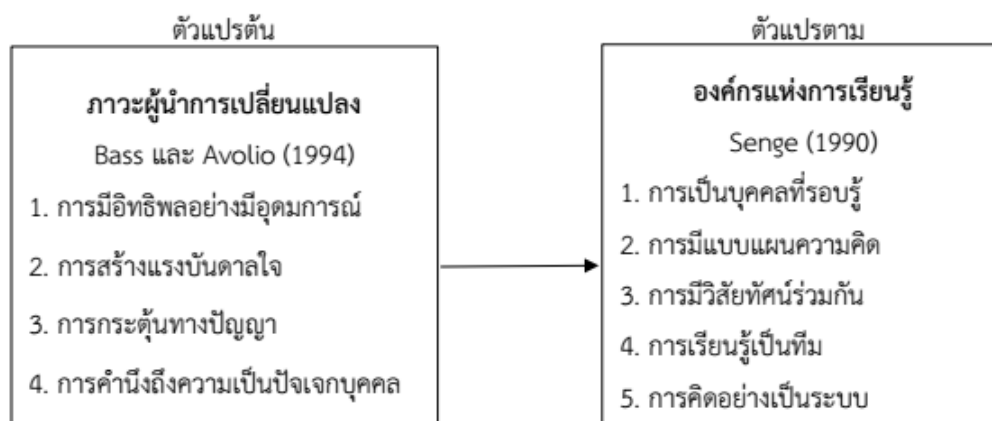
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
2. เป็นแนวทางในการปรับบทบาทและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
3. เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการสำหรับนักวิจัย นักศึกษา และผู้สนใจในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1994) และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) รวมถึงเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 594 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 239 คน โดยกำหนดจากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ แล้วเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็น แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่ง ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert, 1976) และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขต จตุจักร กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่ง ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert, 1976) และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นทฤษฎี แนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มา กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหาภายใต้ คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำ แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์ เฉพาะของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC ใช้เกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 จากนั้นตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือและ จัดทำเป็นฉบับทดลองใช้

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่มี คุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990: 161) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่น .996

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

6. นำแบบสอบถามไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ผ่านหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ถึงสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยจัดส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง และใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) และส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับสถานศึกษาที่ไม่สะดวกในการเดินทาง ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.05	.662	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.07	.692	มาก	3
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.07	.648	มาก	2
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.09	.681	มาก	1
รวม	4.07	.642	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .642) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .681) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$,

S.D. = .648) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .662)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ดังนี้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การคิดเชิงระบบ	4.07	.667	มาก	3
2. การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.06	.687	มาก	5
3. การมีแบบแผนความคิด	4.11	.667	มาก	1
4. การมีส่วนร่วม	4.06	.681	มาก	4
5. การเรียนรู้เป็นทีม	4.07	.650	มาก	2
รวม	4.08	.641	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .641) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .667) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .650) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความรอบรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .687)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _t	Y _t
X ₁	1					
X ₂	.894**	1				
X ₃	.881**	.916**	1			
X ₄	.868**	.898**	.880**	1		
X _t	.950**	.969**	.959**	.952**	1	
Y _t	.920**	.944**	.949**	.926**	.976**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง ($r = .976$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r = .920$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r = .944$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r = .949$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r = .926$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_p) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r = .976$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้				
	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.095	.058		1.645**	.101
X_3	.361	.038	.365	9.594**	.000
X_2	.215	.039	.232	5.547**	.000
X_4	.216	.032	.229	6.649**	.000
X_1	.187	.033	.193	5.659**	.000
R = .977 Adjusted R2 = .9540 SE(est.) = .138 F = 1235.418** Sig = .000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .977 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการ
เรียนรู้ ได้ร้อยละ 95.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .138

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับ
ความสำคัญ ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ($\beta = .365$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ($\beta =$
.232) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ($\beta = .229$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
(X_1) ($\beta = .193$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็น
สมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .095 + .361X_3 + .215X_2 + .216X_4 + .187X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .365X_3 + .232X_2 + .229X_4 + .193X_1$$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์
อยู่ระดับสูง ($r = .976$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ด้านการสร้าง
แรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
(X_1) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .977 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการ
เรียนรู้ ได้ร้อยละ 95.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .138

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร เรียงตามลำดับ
ความสำคัญ ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (x_3) ($\beta = .365$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) ($\beta =$
.232) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x_4) ($\beta = .229$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
(x_1) ($\beta = .193$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ตัวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น จึงสามารถเขียนเป็น
สมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = .095 + .361X_3 + .215X_2 + .216X_4 + .187X_1$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $ZY = .365X_3 + .232X_2 + .229X_4 + .193X_1$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ การพัฒนางาน อีกทั้งยังมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สอดคล้องแนวคิดของ ชณันท์สรณ์ ปิยะภัทรวรรณ (2565) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ให้การสนับสนุน ดูแล และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งส่งเสริมขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียม และสอดคล้องแนวคิดของนลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สร้างบรรยากาศแห่งการสนับสนุน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพัฒนาศักยภาพและใช้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นโค้ชและที่ปรึกษา คอยนิเทศ ติดตาม และให้คำแนะนำเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้อง งานวิจัยของ นิชานันท์ เณลิมศักดิ์ตระกูล (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องงานวิจัยของธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์; พิชญภา ยืนยาว; และธีรวัช ธาดาตันดิโชค (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษา เอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ สถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมองที่ หลากหลาย กระตุ้นให้กล้าคิดสร้างสรรค์และเสนอแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน สอดคล้องแนวคิด ของวันชนก อาจปฐ (2564) ได้กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลใช้ ในการวางแผนและตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เปิดกว้างในการแสวงหาความรู้ คิดทบทวนสถานการณ์รอบด้าน และพร้อมเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และสอดคล้องแนวคิดของ วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ได้กล่าวว่า รูปแบบทางความคิด

หมายถึง ความสามารถของครูในการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระภายใต้ทัศนคติที่ดี ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ชัยภัทร พรพิพัฒน์; สรรเสริญ หุ่นแสน; และลินดา นาคโปย (2568) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ ัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์; พิชญภา ยืนยาว; และธีรวิธ ธาดาตันติโชค (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในด้านพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องแนวคิดของ รัตติยา จันท์เอียด (2561: 26) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ประพฤติกรรมตนเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือและน่ายกย่อง มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำแนวคิดหรือเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการบริหารงาน ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ความไว้วางใจ และความภาคภูมิใจในการร่วมปฏิบัติงาน และสอดคล้องแนวคิดของ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565: 44) ได้กล่าวว่า การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติกรรมตนเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือ มีบารมีและความสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤต และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ศิริรินทร์พร คุปตพงศ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัยของจักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .977 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 95.40 สอดคล้องงานวิจัยของ นิชานันท์ เฉลิมศักดิ์ตระกูล (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องงานวิจัยของ ฉัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์; พิษญาภา ยืนยาว; และธีรวิฑู ธาดาตันติโชค (2567) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การกระตุ้นทางปัญญา (x_3) การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) และการสร้างแรงบันดาลใจ (x_2) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 62.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติตนด้วยคุณธรรมและจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นแบบอย่างในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และแสดงความรับผิดชอบต่อการกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความศรัทธาและความร่วมมือภายในองค์กร
2. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแนวทางการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งพัฒนาทักษะและเจตคติที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นรากฐานในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ขององค์กรอย่างยั่งยืน
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูร่วมมือกันขับเคลื่อนงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่งเสริมความเข้าใจและการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเสริมสร้างความผูกพันต่อทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ชณันท์สรณ์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา*. [สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]
- ชัยภัทร พรพิพัฒน์, สรรเสริญ หุ่นแสน, และลินดา นาโคโปย. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 21(1), 1-14.
- ธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์, พิษญาภา ยืนยาว, และธีรรัฐ ธาดาดันติโชค. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ*, 12, 49-61.
- ธีรพันธ์ เขียวรัมย์, ประเทือง ภูมิภัทราคม, และวรกฤต เกื้อนช่าง. (2565). รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2), 183-196.
- นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. [สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา]
- นิชานันท์ เฉลิมศักดิ์ตระกูล. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 6(2), 167-181.
- ปิยะธิดา เย็นสบาย; และจุฑารัตน์ นิรันดร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(2), 106-116.
- รัตติยา จันทร์เอียด.(2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*

ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. [สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]

วันชนก อัจจุรงค์. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]

วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]

ศิริรินทร์พร คุปตพงศ์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร]

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้นจาก <https://opec.go.th/>