

**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**

**The Relationship between Transformational Leadership of Administrators and
Organization of Learning in the Opportunity Expansion Schools under Krabi
Primary Educational Service Area Office**

มัลลิกา ใจเย็น, Manlika Jaiyen²,

สมหมาย ปรีชาศิลป์, Somai Prijasilpa³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและหาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประเมินค่า สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่น และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

1วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 2559

2นักศึกษาลัทธิครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านแบบแผนความคิดและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์การแห่งการเรียนรู้

ABSTRACT

This research aims to 1) study the transformational leadership of school administrators in the Opportunity Expansion Schools under Krabi Primary Educational Service Area Office . 2.study the organization of learning in the Opportunity Expansion Schools under Krabi Primary Educational Service Area Office.3) study the relationship between transformational leadership of school administrators to the Organization of Learning School under Krabi Primary Educational Service Area Office in the educational year 2558, consisted of 248 questionnaires used in this study and collected data were percentage, mean ,standard deviation, reliability and a correlation coefficient of Pearson.

The result of the study revealed that :

1. Analysis of the transformational leadership of school administrators under Krabi . Primary Educational Service Area Office found that transformational leadership of school administrators in the Opportunity Expansion Schools under Krabi Primary Educational Service Area Office. overall and specifically performed at a high level.
2. Analysis of the Organization of Learning in the Opportunity Expansion Schools under Krabi Primary Educational Service Area Office, found that the Organization of Learning performed overall and specifically at a high level.
3. Analysis of the relationship between transformational leadership of school administrators to the Organization of Learning in the Opportunity Expansion schools under Krabi Primary Educational Service Area office found that the relationship were in the positive relationship with a high ($r = .760^{**}$) a significant level statistically at 01, which is consistent with the hypothesis.

Keywords: Transformational Leadership, Learning Organization.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก ที่จะพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และมีการแข่งขันทางการศึกษาสูง คุณภาพของคนจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดในเชิงความได้เปรียบของการพัฒนาประเทศในทุกๆด้าน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก่อให้เกิดทั้งโอกาสและข้อจำกัดต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จึงอยู่ที่ความสามารถใน

การเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร หากบุคลากรขององค์กรได้มีการเรียนรู้และมีส่วนร่วม ที่รวดเร็วกว่าย่อมนำองค์กรไปสู่ความสามารถในการเสริมสร้างและการแข่งขันได้ดี เท่านั้น ดังนั้นการศึกษาจึงถือเป็นกระบวนการที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างถ่องแท้ เพราะการศึกษาคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามในด้านสติปัญญา อารมณ์และสังคม

การพัฒนาทางการศึกษาผู้นำถือเป็นบุคคลสำคัญในการการขับเคลื่อนการพัฒนาในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ นอกจากนี้ ทฤษฎียังมีแง่มุมที่มีความเฉพาะ ซึ่งทำให้การวิจัยและพัฒนาในแนวนี้นี้มีความแตกต่างจากทฤษฎีอื่นๆ และผลการวิจัยเชิงประจักษ์ตลอดจนการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมาก พบว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่น่าสนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร และหน่วยงานอื่นๆ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545 :2) ทั้งนี้การได้มาซึ่งบุคคลมาพัฒนาองค์กรนั้น ต้องมีการพัฒนาความรู้ทางการศึกษา โดยรัฐให้การศึกษากับประชาชนภายในประเทศอย่างทั่วถึง ฉะนั้นในระบบการศึกษาต่างยอมรับว่าการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวง การที่จะเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการ

บริหารจัดการที่ดีนั้น ผู้บริหารควรจะต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในตัวด้วย และผู้นำพร้อมที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 25)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้าน การเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวดที่ 3 เรื่องการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจของรัฐ มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วน ราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่วงานวิสัยทัศน์ และ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยโรงเรียนเป็น องค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก และเป้าหมาย สุดท้าย (Ultimate Goal) ของสถานศึกษาก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรเป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” มากกว่าองค์การ ประเภทใด ๆ (Hoy & Miskel, 2001 : 12) เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จะ เป็นองค์การที่บุคลากรหรือสมาชิกขององค์การต้องพัฒนาตนเอง ปฏิบัติภารกิจในการ พัฒนาโรงเรียน การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้นเป็น สิ่งที่ทำทลายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยสิ่งที่ทำทลายที่สำคัญก็คือ การพัฒนา (Development) ทั้งในระดับตัวบุคคลและในระดับองค์การไม่ควรแยกออกจากกัน เพราะทั้ง สองส่วนต่างช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเป็นทั้ง นักส่งเสริม นักทำทลาย นักสร้างสรรค์ และนักประสานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคล และองค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ซึ่งเป็นองค์การที่มีการ พัฒนาทางด้านวิชาการอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนนโยบายต่างๆของกระทรวงศึกษาธิการที่มี การปฏิรูปเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง วิธีการพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้ในรอบปีที่ผ่านมา ผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ทั่วประเทศ ได้มีการปรับเปลี่ยนและโยกย้ายตามศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้บริหารการศึกษามีการยกประเด็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน การพัฒนาทักษะคุณภาพการเรียนรู้สู่การแข่งขัน และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพ และร่วมกันสร้างสรรค์ให้บุคคลเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จากปัญหาและความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนา การบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

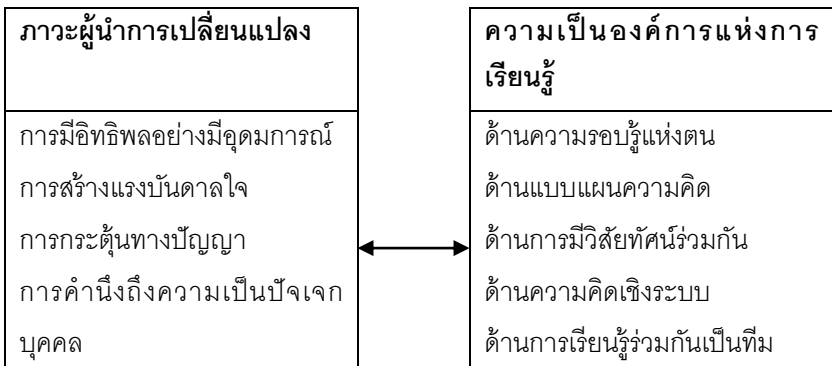
วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งมีจำนวน 653 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 248 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Staratified Random Sampling) ตามอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ 7 อำเภอ แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อครูแต่ละโรงเรียน (Simple Random Sampling)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาดังแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) มี 3 ตอนดังนี้คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มี 4 ข้อประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มี 5 ข้อประกอบ คือ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ความคิดเชิงระบบ จำนวน 35 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ที่ 0.90 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เป็น 1 คือ ข้อที่ 1, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 29, 30, 31, 32, 33, 34 ส่วนข้อที่มีดัชนีความสอดคล้อง 0.66 คือข้อที่ 2, 8, 9, 10, 18, 20, 25, 27, 28, 35 และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ที่ 0.86 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเป็น 1 คือข้อที่ 1, 2, 4, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 30, 32, 34 ส่วนข้อที่มีดัชนีความสอดคล้อง 0.66 คือข้อที่ 3, 4, 6, 7, 8, 9, 16, 21, 27, 28, 29, 31, 33, 35 และเมื่อนำไปทดลองใช้กับข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนบ้านศาลาด่าน โรงเรียนบ้านหลังสอด โรงเรียนบ้านบางเหริ่ง รวมจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าดัชนีความเชื่อมั่น พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของตอนที่ 2 เท่ากับ 0.90 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.88 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณภาพเพียงพอสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านแบบแผนความคิดและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดย

ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาตลอดจนสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมการศึกษาของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และองค์การก็เช่นเดียวกันต้องมีการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารจะต้องนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาให้อยู่อย่างมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ต้องปรับมุมมอง วิธีคิดให้ทันสมัยในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมืออาชีพมีทักษะความเป็นผู้นำ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็สูงขึ้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำที่แท้จริงในสถานศึกษานั้นๆ ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอนนา รัตนภักดี (2553 :114) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีประเด็นนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกล้าคิดและกล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ๆ ระบุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายการทำงานชัดเจน มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความเป็นมิตร แสดงความมีน้ำใจ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน ทั้งนี้ยังมีมุมมองวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จได้ โดยบางครั้งผู้บริหารขาดการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เช่นการให้โอกาสในการพัฒนาตนเองโดยการศึกษา อบรม สัมมนา นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานตามศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของเบสส์ (Bass, 1985 : 96 – 100) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีลักษณะเหมือนพ่อพระ (Benevolent Father) ผู้ซึ่งให้ความเป็นมิตร มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ให้การส่งเสริมลูกน้องโดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนให้การยอมรับและเปิดเผยให้ผู้ตามมั่นใจในสติปัญญาของผู้นำเป็นผู้ฟังที่ดี ให้อิสระแก่ลูกน้องและส่งเสริมให้ลูกน้องมีการพัฒนาตนเอง มีความเต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ลูกน้องของตน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและแสดงแง่คิดต่างๆ เป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ๆ ขึ้น ที่เป็นเช่นนั้นเพราะผู้บริหารยังขาดการส่งเสริมให้ครูริเริ่มทดลองใหม่น้อย

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้เวลาในการสอนงานและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครูแต่ละคนอย่างทั่วถึง และค่าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าด้านวิชาชีพแก่ครูทุกคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้คำปรึกษา สอนงาน แนะนำ ช่วยเหลือครู และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งให้เวลาในการนิเทศช่วยเหลือ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ จนบางครั้งผู้บริหารมิได้ใส่ใจในเรื่องประโยชน์ของความก้าวหน้าทางวิชาชีพสอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 74) กล่าวว่า ผู้นำ

ที่ให้ความสนใจกับคน จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจ ความมั่นใจ การแสดงความเป็นมิตรให้คำแนะนำที่ดีในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับผลผลิตขององค์การและสร้างความพึงพอใจในระดับสูง ให้กับสมาชิกพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้ออกมามีคุณภาพ

2. ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแบบแผนความคิดมีค่ามากกว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านความรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาและสถานศึกษามีวิสัยทัศน์มีการกำหนดแบบแผนการทำงาน และมุมมองในเชิงองค์รวม และมุมมองเชิงย่อย เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสู่การเป็นองค์การที่สามารถแข่งขันในระดับต่างๆได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547 : 174 – 183) วิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักคือ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ และเทคโนโลยี ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบหลักจะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 13 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 62 ตัว 2) ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลักรวม 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเรียนรู้ การจัดการความรู้ องค์การ ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี 3) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่า ไค-สแควร์ ค่าดัชนีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มัธยมศึกษา และโรงเรียนเอกชนมีพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลางพิจารณาในแต่ละด้านมีประเด็นนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความรู้แห่งตน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านความรู้แห่งตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบโดยสามารถเชื่อมโยงในการจัดการภารกิจปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษามีความพัฒนาตนเองและองค์การอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการปรับเปลี่ยนสภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ประเมิน และปรับปรุงผลงาน ตลอดจนการเชื่อมต่อกับองค์การภายนอก สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติและติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้

2.2 ด้านแบบแผนความคิด พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านแบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถามที่มองถึงสภาพความเป็นจริง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารมีวิธีการจัดการให้บุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และรู้จักปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ให้ทันกับสถานการณ์ ตลอดจนมีการวางแผนเพื่อการพัฒนาในทางที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้อย่าเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1990 : 25) ที่ได้กล่าวถึงรูปแบบความคิด (Mental Model) คือ แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ จากการสังสม

ประสบการณ์ กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านบวก โดยเน้นการพัฒนาและรักษามาตรฐานเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกทั่วองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล วิสัยทัศน์ส่วนรวม และสร้างทัศนะของความร่วมมือกันเป็นอย่างดี การหลอมรวมความคิดให้เป็นหนึ่งเดียว คิดในสิ่งที่ดี ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์การทางการศึกษา เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1990 : 25) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน(Shared Vision) คือ การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน โดยการเผยแพร่ไปในระดับต่างๆ เช่น ระดับชาติ ระดับภาค รวมถึงหน่วยงานต่างๆ และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทุกคนในองค์กรมีโอกาสในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่เป็นเช่นนี้ เพราะการพัฒนาองค์การทางการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งไปที่การพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการทำผลงานทางวิชาการในด้านต่างๆพร้อมทั้งนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ในระดับต่างๆเพื่อสร้างการยอมรับให้กับองค์กร และผู้ร่วมงาน โดยจะเห็นได้ว่าปัจจุบัน การศึกษาจะมุ่งไปที่การแข่งขันทำให้บางครั้งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันน้อยมาก

2.5 ด้านความคิดเชิงระบบ พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมด้านความคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถปรับเปลี่ยนสภาวะทางจิตใจและสติปัญญาให้พร้อมกับสภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ และสามารถเผชิญกับภาวะวิกฤติและการแข่งขันได้ ที่เป็นเช่นนั้นเพราะการบริหารในยุคปัจจุบันจะต้องมีการพัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา และจะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาสนับสนุนชี้แนะแนวทางการทำงาน ให้ขวัญกำลังใจครูสามารถกระตุ้นและยกระดับแรงจูงใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิตา ก้องยืนยง (2556 : 65 – 66) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r = .67$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้สติปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นผู้มี

บารมี และด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับด้านความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีความคิดเชิงระบบ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกและจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับด้านของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์หรือทัศนคติ ตลอดจนปรับแนวคิด มุมมองของตนเอง ให้มีอุดมการณ์ต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้และความสามารถ

2. ผลการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรตระหนักถึงการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์การและการใฝ่เรียนรู้ให้มีการปฏิบัติตนทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ การปฏิบัติ ตลอดจนสภาพทางจิตใจ ให้มีศักยภาพพร้อมที่จะทำกระทำให้ตนเพื่อการแสวงหาความรู้ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีในองค์การ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วยายในองค์กรนั้นๆ นอกจากนี้ให้บุคลากรในองค์การ

สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์การบนพื้นฐานของความมีเหตุผลร่วมกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งการปฏิบัติตนในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพราะผู้บริหารบางท่านยังมีการปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามแนวทางของตนเอง คำนี้จึงผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในโรงเรียนน้อย จึงส่งผลให้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เช่นการคิดแก้ไขปัญหาบนพื้นฐานของเหตุผลร่วมกันจึงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนมุมมองทัศนคติของตนในการส่งเสริมให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำรูปแบบอื่นๆ ที่พัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2553). **แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

ธนลิตา ก้องยืนยง.(2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง
ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.**

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการ
เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ :สยามการพิมพ์.**

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). **การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎี
บัณฑิต . กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

แอนนา รัตนศักดิ์. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต.อุบลราชธานี :มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.**

Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations. New York :**
The Free Press.

Hoy,K. & Miskel, G. (2001). **Education Admintration : Theoretical Frame and
Practice (6th ed). New York : McGraw-Hill.**

Sange, P. M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of The
Learning Organization. New York : Doubleday.**