

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

Transformational Leadership Affecting the Learning Organization in Kanchanaburi

Secondary Educational Service Area Office

อติวัฒน์ เสนาทัพบ¹ ดร.ธีรวิฑู ธาดาตันติโชค² รองศาสตราจารย์ ดร. พิษณุภา ยืนยาว³

Atiwat Senathub¹ Dr. Theerawut Tadantichoke² Assoc. Prof. Dr. Pitchayapa Yuenyaw³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ
2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความคิดเชิงระบบอยู่ในลำดับสูงสุด การมีวิสัยทัศน์รวม ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด และการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 61.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.51 + 0.28 (X_3) + 0.19 (X_4) + 0.18 (X_2)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งการเรียนรู้ มัธยมศึกษา

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

¹Master of Education in Educational Administration Faculty of Education Nakhon Pathom Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

^{2,3}Advisors of Faculty of Education Nakhon Pathom Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อติวัฒน์ เสนาทัพบ, kdsotusteam@gmail.com

รับเมื่อ 10 ตุลาคม 2564 แก้ไขเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2564 ตอรับเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2564

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of school administrators' transformational leadership; 2) the level of school' learning organization; and 3) the school administrators' transformational leadership affecting learning organization of school. The sample was 302 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district. The instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The research results were as follows:

1. Overall and in specific aspects, the school administrators' transformational leadership was at a high level. The idealized influence or leadership, high-level intellectual stimulation, individualized consideration, and inspiration motivation, respectively.

2. Overall and in specific aspects, the school' learning organization was at a high level. The systems thinking, shared vision, personal mastery, mental model, and team learning, respectively.

3. The school administrator's transformational leadership in the intellectual stimulation (X_3), individualized consideration (X_4), inspiration motivation (X_2) together predicted the school' learning organization at the percentage of 61.50 with statistical significance level of .01. The regression equation was

$$\hat{Y}_{tot} = 1.51 + 0.28 (X_3) + 0.19 (X_4) + 0.18 (X_2).$$

Keywords: Transformational Leadership, Learning Organization, Secondary Educational

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการศึกษาไทยได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ประกอบกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองของโลกและของประเทศไทย และมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเปลี่ยนไปจากอดีต การพัฒนาคนจัดเป็นเป้าหมายที่สำคัญในแผนพัฒนาประเทศ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” ซึ่งการพัฒนาการศึกษาของไทยซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับกรอบแนวทางในการพัฒนาประเทศดังที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 รวมถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, ออนไลน์) ซึ่งการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องอาศัยการปฏิรูปให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา เพราะโลกในยุคสมัยนี้ มีการเปลี่ยนแปลงไปมากมาย มีเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นและทันสมัย การติดต่อสื่อสารทำได้ง่ายขึ้น การคมนาคมก็ไปมาหากันได้รวดเร็วขึ้น ฉะนั้นก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องปฏิรูปการศึกษาไทย โดยสภาการศึกษาไทยได้รายงานการปฏิรูปการศึกษาของไทยให้ก้าวทันโลกในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญ คือ การปฏิรูปครูผู้บริหาร การปฏิรูปหลักสูตรการสอนและการวัดผล การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการ (พัชรินทร์ สงครามศรี, 2561, หน้า 1) จะเห็นได้ว่าการจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกับการศึกษาไทย จำเป็นต้องพัฒนาผู้นำทางการศึกษา และผู้นำจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาไทยขึ้นได้

ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร เพราะการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยส่วนใหญ่มักเกิดจากความคิดและการกระทำของผู้นำหรือผู้บริหารนั่นเอง ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีปฏิสัมพันธ์ ต้องจะทำให้องค์กรนั้นเกิดการพัฒนาได้ง่าย เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษา เพราะผู้นำที่ดีจะต้องปรับสมดุลองค์กร หลอมรวมองค์กร ปรับเปลี่ยนความคิด ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ปรับเปลี่ยนมุมมอง ปรับเปลี่ยนเป้าหมายของผู้ตามได้ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และจะเกิดการพัฒนาผู้เรียนได้ในที่สุด ผุสรรัตน์ ตอนสถิตย์ (2561, หน้า 42) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนทัศน์ที่นำไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีภาระกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาท และภาวะผู้นำที่เหมาะสมโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ย่อมทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น โดยสามารถพัฒนาจนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและกระแสแข่งขัน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งยังเปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง (ภัทพญานี โอรัตนปัญญา, 2558, หน้า 2) สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990, p. 139) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรพัฒนาใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านความคิดเชิงระบบ แต่ในปัจจุบันยังมีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่สามารรถบรรลุได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังที่ อัจฉรรฐิ เอือนวิเศษ (2561, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยระบุปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า การจัดองค์กรแบ่งตามหน้าที่โดยมีการจัดการทั้งการวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม อีกทั้งมุ่งเน้นการฝึกอบรมด้านเทคนิควิธีการทำงาน มากกว่าการเรียนรู้ในฐานงานจริง เช่นนี้ทำให้การบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จึงเป็นระบบควบคุมบังคับบัญชา และความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง จึงทำให้เกิดการเรียนรู้และความร่วมมือกันน้อย รวมถึงการแยกส่วนกันทำงาน จนขาดความสามารถในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังทำให้ลดทอนประสิทธิภาพในการทำงานแบบเปิดใจเรียนรู้ รับฟัง เพื่อเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้สถานศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีก็ประสบปัญหาในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาโดยพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งยังไม่สามารถจัดหา สร้าง ถักทอความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการใช้ความรู้ใหม่ ๆ ได้ ดังที่ รสสุคนธ์ มั่นคง (2558, หน้า 103 - 104) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้พบปัญหาและอุปสรรคของของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้แก่ สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ที่น้อย

ไม่เพียงพอกับบุคลากรในสถานศึกษา การรวบรวมจัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ไม่เพียงพอต่อการศึกษาค้นคว้า และนำองค์ความรู้มาใช้

ดังนั้น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการแข่งขันมีการแข่งขันทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิประภา อองอาจ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ดังนั้น หากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่โดยสามารถมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของบุคลากรในองค์กรของตนได้ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันของสมาชิกในองค์กรได้

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทาง ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรยิ่งขึ้นและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษาและต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยเห็นว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูที่จะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการจัดการศึกษา โดยการนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน

คำถามการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี เป็นอย่างไร
2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี เป็นอย่างไร
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีองค์ประกอบใดบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

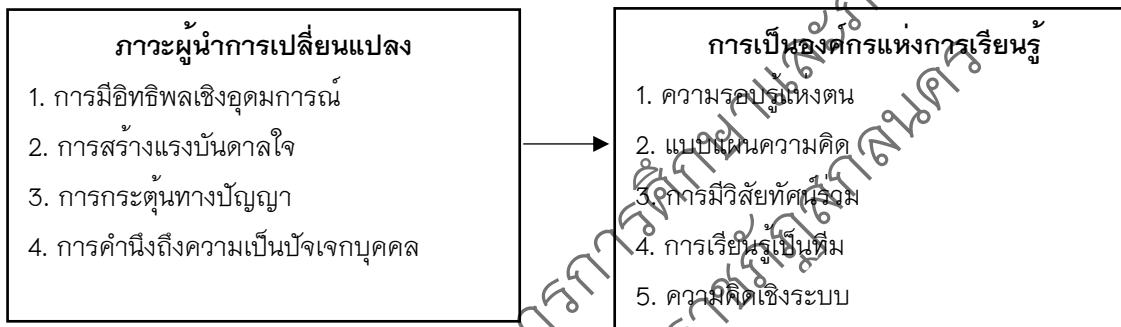
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี

3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในการศึกษาตัวแปรต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแนวคิดของ Bass & Avolio (1995, หน้า 9 – 16) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านตัวแปรตามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแนวคิดของ Senge (1990, p. 139) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ความคิดเชิงระบบ ได้กรอบแนวคิดวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,955 คน (ข้อมูล ณ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2564)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) กระจายตามอำเภอ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 322 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

2. แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91

3. แบบสอบถามระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 322 ฉบับ พร้อมหนังสือ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี และผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.79

2. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ 2. ค่าร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5. การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยความคิดเชิงระบบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดและการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ได้ร้อยละ 61.5 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y_{tot} = 1.51 + 0.28 (X_3) + 0.19 (X_4) + 0.18 (X_2)$

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากการใช้อิทธิพลที่มีต่อข้าราชการครูในสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาจากเดิมให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของข้าราชการครู กระตุ้นปัญญาของข้าราชการครู เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ข้าราชการครูเจริญก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถของตน โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้ข้าราชการครูมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี และนับถือ จนกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยวิธีการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ ออร์ธูมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 118) ได้สรุปว่า การเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม หุ้มเทก่าลังกาย กำลังใจ การเป็นผู้นำที่ดีนั้น ประกอบไปด้วย การมีความดีอยู่ในตัว นำเคารพ นับถือ มีความสำนึกในส่วนรวม นำเชื่อถือ ไว้วางใจได้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจนสามารถกำหนดแนวทางและทิศทางของตนเองที่จะก้าวไปได้ ให้การสนับสนุน ให้เกียรติคุณและปฏิบัติกับบุคลากรในสถานศึกษามีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความตระหนัก และริเริ่มปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาคกระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ ๆ มีความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุนา สิริอำนาจศักดิ์ (2561, หน้า 55) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนวังเหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำเภอป่าบาง เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นปัญญา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เพื่อส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของสังคมโลก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความคิดเชิงระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดและการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาให้ข้าราชการครูให้มีการเรียนรู้ มีความสามารถ มีทักษะ และเจตคติร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องมีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ มีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอที่จะแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ มีการคิดที่จะพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยบุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริลักษณ์ มีจันทร์ (2560, หน้า 95) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีความสำคัญกับองค์กรในแง่ของการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรต้องมีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรเหล่านั้น ทั้งระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพรธณ เลียงเพราะ (2561, หน้า 85) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ดังนั้นจะเห็นได้หากมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการเรียนรู้ในการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น รู้จักการทำงานเป็นทีม มีจิตสำนึกที่ชัดเจนในการทำงาน จะส่งผลให้ข้าราชการครูมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถรวมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ได้ร้อยละ 61.5 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย มีการจูงใจให้ข้าราชการครูเกิดความร่วมมือด้วยกัน เกิดการพัฒนาในตัวเอง มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม ๆ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบอย่างที่ดีของข้าราชการครู เป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 14) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจริงจังมีกตัญญูและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในในกลุ่มหรือในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ จับจิตต์ (2562, บทความย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .92 มีประสิทธิภาพในการทำนายสามารถรวมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 84.50 เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด คือด้านการเสริมแรง รองลงมาคือ ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึง เพื่อเป็นการพัฒนาข้าราชการครูให้มีความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้น และมีการพัฒนาตนเอง พัฒนารูปแบบการทำงาน ทักษะคติในการทำงาน ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

สถานศึกษา และเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน อีกทั้งยังสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรสนับสนุน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจข้าราชการแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริม และพัฒนาข้าราชการครู
ตามความต้องการตามความสนใจ ตามความสามารถ ปฏิบัติต่อข้าราชการครูอย่างเท่าเทียมกัน พัฒนาศักยภาพของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ให้โอกาสข้าราชการครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่พัฒนาสถานศึกษา
เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรสนับสนุน การสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหาร
สถานศึกษาควรจูงใจข้าราชการครูให้เกิดความกระตือรือร้น กระตุ้นให้ข้าราชการครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน
เกิดเจตคติที่ดี มีความคิดในแง่บวก และตระหนักปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สร้างความเชื่อมั่น สร้างความเชื่อในจุดหมาย
ของอุดมการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่พัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของควรร่วมกันกำหนดนโยบายและจัดโครงการเพื่อสนับสนุน
ส่งเสริม การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยจัดทำเป็นโครงการต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อเป็นการพัฒนา
ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ฉบับที่ 4 2562.

ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.kroobannok.com/86627>.

จิราพรรณ เสียงเพราะ. (2561). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

- ผู้สร้ต้น ดอนสฤติย์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภัททญาณี โอรัตนปัญญา. (2558). การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พศ.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยุพา สิริอานวยศักดิ์ (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รสสุคนธ์ มั่นคง (2558). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศิริลักษณ์ มีจันโท (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, p Sage.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York, Currency Doubleday.