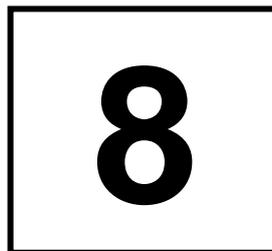


ความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27



THE RELATIONSHIP BETWEEN CHANGE KNOWLEDGE DRIVERS OF ADMINISTRATORS
AND LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 27

บังอร สุรินทร์พงศ์*
ดร.วิจิต กำมันตะคุณ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 2) เพื่อเปรียบเทียบการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก มีค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .92 และเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test (One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of change knowledge drivers of administrators and learning organization of schools under the secondary educational service area office 27, 2) to compare the change knowledge drivers of administrators and learning organization of schools under the secondary educational service area office 27 by schools by size and 3) to study the relationship between change knowledge drivers of administrators and learning organization of schools under the secondary educational service area office 27. The sample group were 340 education personnel under the secondary educational service Area office 27. The research instrument was 5 level rating scale questionnaire. The reliability about change knowledge drivers of administrators were .92 and learning organization of schools were .90. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, F-test (one way ANOVA) and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results were as follows :

1. The overall of change knowledge drivers of administrators under the secondary educational service area office 27. Were at the high level and learning organization of schools under the secondary educational service area office 27. Were at the high level.
2. The change knowledge drivers of administrators under the secondary educational service Area office 27 and learning organization of schools Classified by school size had no different.
3. The relationship between change knowledge drivers of administrators under the secondary educational service Area office 27. Had positive correlation with the learning organization of schools was high with statistical significant at .01 level.

บทนำ

จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีผลมาจากการประกาศบังคับใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายดำเนินการในการพัฒนาการศึกษาของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 นั้น ทำให้สถานศึกษาในยุคปัจจุบันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นในด้านการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งหมายถึงทั้งตัวผู้บริหารและครูผู้สอนนั่นเอง โดยเฉพาะผู้บริหารที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษา กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ และจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ คุณภาพการศึกษา ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีคุณภาพและมีหลักประกันสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีความมั่นคง คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยความเชื่อที่ว่า คนที่ยิ่งรู้ยิ่งขยายขีดความสามารถออกไป และองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544 : 6)

สถานศึกษาซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพจึงมีภารกิจที่สำคัญยิ่งในการดำเนินการดังกล่าว และมีความเหมาะสมที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่า องค์กรรูปแบบอื่น ทั้งนี้การที่สถานศึกษาจะสามารถดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาต้องมีการปรับกระบวนการ เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การให้ความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายุคใหม่ที่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีเอกลักษณ์ที่พึงเห็นคุณค่าและความจำเป็นต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ จะส่งผลถึงศักยภาพต่อความเป็นผู้นำที่ได้รับการพัฒนา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. 2556 : 26) ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงสูง เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เพราะฉะนั้นหมายความว่า ผู้บริหารต้องสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์และการสร้างแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงความจำเป็น และความสำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ซึ่งนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (คมสัน ฅ รังสี. 2550 : 2)

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลง เช่น ยุคปัจจุบัน มีแนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และมีการกระตุ้นให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์การจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (อารี กังสาธุกุล. 2553 : 3)

โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมมีหน้าที่ให้บริการทางด้านการศึกษาด้านการบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งกรมวิชาการได้กล่าวถึงผู้บริหารต้องหาวิธีการให้ดีที่สุดในการบริหารจัดการคุณภาพเพื่อประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดขององค์การนักบริหารที่มีประสบการณ์เชื่อว่าการบริหารจัดการสมัยใหม่จะมีลักษณะองค์การที่ขนาดเล็กกลง โดยใช้ทีมงานที่มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน การมีส่วนร่วม การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีวิสัยทัศน์และมุมมองที่เปิดกว้างใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบและให้อำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติ ส่วนใหญ่ใช้ความรู้เป็นฐานสร้างวิสัยทัศน์และทัศนคติ (กรมวิชาการ. 2544 : 2-8)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อองค์การต่างๆ อย่างมากในปัจจุบัน จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์และสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้มุ่งเน้นพัฒนาคณาจารย์และสังคมไทยครอบคลุม 3 เรื่องหลัก คือ การพัฒนาคณาจารย์ให้มีคุณธรรมนำความรู้ โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้อันดีของทุกคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต ตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาลมรรคนะ ทักษะของกำลังแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศโดยเฉพาะการสร้างสรรคนวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 : 50) ทั้งนี้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2548 หมวด 3 ว่าด้วยการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 กล่าวว่าส่วนราชการมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2546 : 4) ซึ่งได้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายที่ต้องการให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่กระบวนทัศน์ที่ติดตามประเพณีผล และการนำผลไปปฏิบัติสู่สถานศึกษาอย่างไม่ปรากฏผลที่ชัดเจน และขาดการติดตามอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. 2556 : 38) โดยเฉพาะรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และจากการอ้างอิงของนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง คือ การที่ผู้บริหารมีการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์

จัดการ และพัฒนานตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ทันต่อสภาวะ
ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 28)

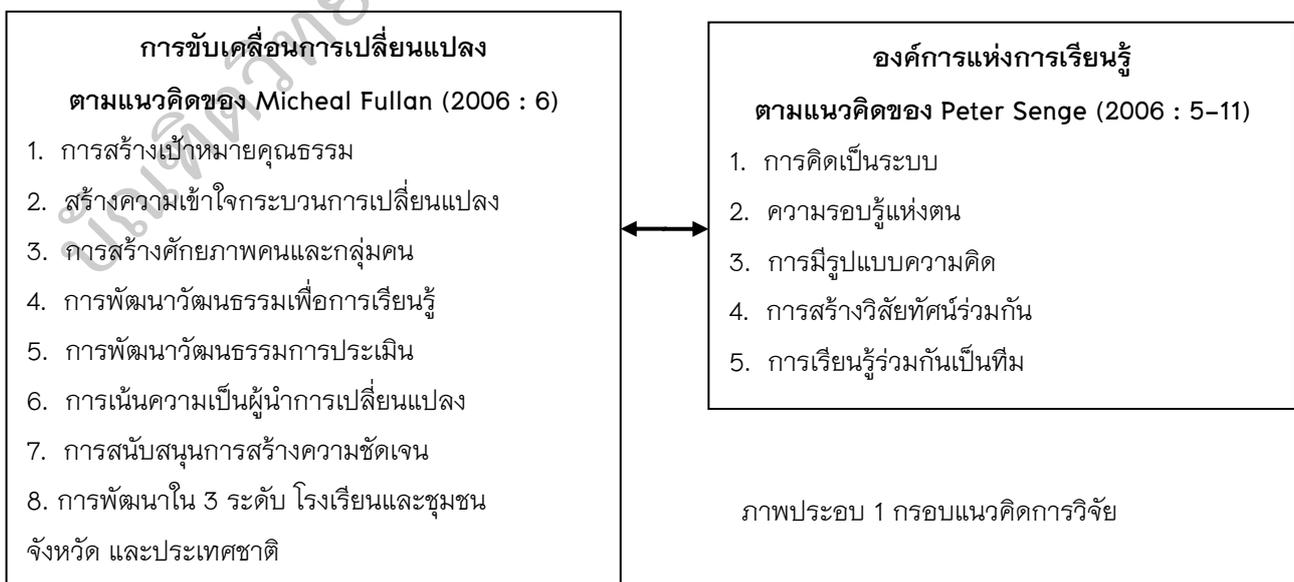
จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 เพื่อนำผล
การศึกษาตลอดจนข้อเสนอแนะมาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาและปรับเปลี่ยน
กระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น
ผู้วิจัยต้องการทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ว่าจะอยู่ระดับใด โดยบุคคลที่สามารถสะท้อนถึง
ความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารได้ดีคือ ครูในสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ในกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารเพื่อชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารต้องปรับปรุงในด้านใด
มากที่สุด จึงได้เลือกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 60 แห่ง ให้มีความสัมพันธ์
ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่กับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ
ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27
2. เพื่อเปรียบเทียบการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้แนวคิดการ
ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของ Micheal Fullan (2006 : 6) และองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้อิงศัพทประกอบขององค์กรแห่ง
การเรียนรู้ 5 ประการ ตามแนวคิดของ Peter Senge (2006 : 5-11) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,879 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปิดตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 34-35) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดสถานศึกษาแล้วนำรายชื่อ ครูแต่ละสถานศึกษาที่ได้รับเลือกมาสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากจนครบ 340 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่รวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง เพศ ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Micheal Fullan (2006 : 6) โดยจำแนกข้อคำถามเป็นประเด็นต่างๆ ที่ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างความมุ่งมั่นทางคุณธรรม 2) ความเข้าใจกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง 3) การสร้างศักยภาพและกลุ่มคน 4) การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5) การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินผล 6) การเน้นภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง 7) การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ 8) การพัฒนาใน 3 ระดับ โรงเรียนและชุมชน จังหวัด และประเทศชาติ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert's Scale

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Peter Senge (2006 : 5-11) ที่ได้เสนอวินัย 5 ประการ ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อันมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดเป็นระบบ 2) ความรอบรู้แห่งตน 3) การมีรูปแบบความคิด 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert's Scale

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืน ร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Micheal Fullan (2006 : 6) และวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Peter Senge (2006 : 5-11) โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายรายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2553 : 144)
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA)
4. ทหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากการศึกษาพบว่า
 - 1.1 การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างเป้าหมาย คุณธรรมและด้านการพัฒนาใน 3 ระดับ โรงเรียนและชุมชน จังหวัด และประเทศชาติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้ ด้านการสร้างศักยภาพคนและกลุ่มคน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเน้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการมีรูปแบบความคิด และการเรียนร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
2. ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สรุปได้ดังนี้
 - 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ปรากฏว่า การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม นำเทคนิควิธีการ กลยุทธ์ต่างๆ ทางทฤษฎีการบริหารการศึกษามาปรับใช้เพื่อสร้างเสริมทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีมนุษย์สัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถจูงใจให้คนปฏิบัติตามความเห็น ความต้องการหรือคำสั่งได้ เช่น ครู นักเรียน และชุมชน โดยใช้ศิลป์ในการชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นประพฤติดนเป็นแบบอย่างเป็นที่ น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน กระตุ้นจิตวิญญาณของผู้ร่วมงานไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ตลอดจนหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาค้นหาหนทางอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา มหาเกตุ (2554 : 116-121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการทัศนด้านการเรียนการสอน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยรวมระดับปฏิบัติทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการควบคุมดูแล และการมอบหมายงาน และด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 26-27) ได้กล่าวไว้ว่า การขับเคลื่อนผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำจะต้องกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ สร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้นำต้องสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง ชักจูงและส่งเสริมให้ครูยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม ใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่นๆ สอดคล้อง

1.2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาเป็นองค์การที่เอื้ออำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในองค์การ เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพิ่มศักยภาพในการทำงาน บุคลากรในองค์การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารและผู้ร่วมงานร่วมกันวาดฝันภาพอนาคตขององค์การ ตลอดจนทิศทางการขององค์การอย่างชัดเจน บุคลากรในองค์การมีความคิด ความเข้าใจในเรื่องของตนเอง ผู้อื่น มีเหตุผลในการมองและเข้าใจโลกและสิ่งที่อยู่รอบตัวอย่างสร้างสรรค์ เกิดเป็นความเห็นที่สอดคล้องกันกลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา เกิดความรู้สึกร่วมกัน ตระหนัก เข้าใจและยอมรับในความเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

ซึ่งกันและกัน พัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน อันเกิดจากความเต็มใจจากสมาชิกทุกคนของสถานศึกษาที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 117-120) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรณ เฟ็งพุด (2553 : 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอนเห็นว่าปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุญาดา ศิริบูรพงศา (2553 : 86-87) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างสุจริต เที่ยงธรรม และพึงปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยปราศจากอคติทางการศึกษาและลูกศิษย์ ให้การสนับสนุนแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกศิษย์ด้วยความเป็นธรรม ส่งเสริมความสามัคคีของครูและบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา อุทิศเวลา เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริงด้วยความรับผิดชอบและความเสียสละ ความสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชลธิชา อนันต์นาวิ (2554 : 139-143) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาต่างกัน คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนให้มีการระดมความคิดเห็นหาทางเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุดเหมาะสมเพื่อการพัฒนา มีส่วนร่วมในการคิดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากคุณภาพ และประสิทธิผลของงาน มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระเบียบเพื่อประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการประชุมวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษา เพื่อวางแผนจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบูรณาการให้สอดคล้องกับการดำเนินงานต่างๆ

เป้าหมายที่ชัดเจนมีการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมหรือหมู่คณะ จนทำให้องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของอิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 117-120) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม มีระดับการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาสู่ความเป็นสากล เข้ากับสภาวะการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และมีวิสัยทัศน์ คือ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีพันธกิจ คือ มุ่งพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ การประกอบอาชีพ เพิ่มศักยภาพ สร้างความเป็นเลิศเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานสากล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 มีค่านิยมในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาและแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ศึกษาวิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นผลทำให้ ความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชชาวิช เนาวรัตน์ (2552 : 85-87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระยองพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนระยองพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนระยองพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระยองพิทยาคม ในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธิสิตา มีบุญ (2553 : 60-61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมหมัดรอฮิ มะลี (2553 : 79) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม ในสถานศึกษารัฐบาลแตกต่างจากสถานศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ระดับความเป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม ในสถานศึกษารัฐบาลแตกต่างจากสถานศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการเน้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าเน้นไปที่ผลงานของแต่ละงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันทุกฝ่าย มีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ รับรู้ถึงผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ และวิกฤตการณ์ต่างๆที่กำลังเผชิญอยู่ และตระหนักถึงโอกาสดีที่จะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูง

2. จากผลการวิจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนให้มีการระดมความคิดเห็นหาทางเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุดเหมาะสมเพื่อการพัฒนา งาน พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีการประชุมวางแผนร่วมกันตามขั้นตอน PDCA ในโครงการต่างๆ มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระเบียบเพื่อประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมมีค่าสูงมาก ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จะต้องมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา กระตุ้น จูงใจให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ในเชิงลึก และนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาต่อไป เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จะได้เป็นสถานศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูง และนำสถานศึกษาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาในเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ให้ไปทิศทางเดียวกันเพื่อไปสู่จุดหมายที่เห็นได้ชัดและเป็นรูปธรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว), 2544.
- คมสัน ฅ รังสี. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- ชลธิชา อนันต์นาวิ. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- ณิชชารัช เนาวรัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระยองพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552.
- ทศวรรณ เพ็งพุ่ม. ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กอฬลินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2553.
- พัทธ์ลิตา มีบุญ. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.
- มัยมหมัตรออี มะลี. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1. วิทยานิพนธ์ : ศ.ม. นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553.
- รุ่งนภา มหาเกตุ. สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการตามทัศนด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ : ศษ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- วิโรจน์ สารรัตน์. โรงเรียน : องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์, 2544.
- สุญาดา ศิริบูรพงศา. สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์ และบูรณาการการศึกษาที่ 6. วิทยานิพนธ์ : ศษ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์แลศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จีรวัฒน์เ็ดดูเคชั่น, 2548.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2556. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2556.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ, 2546.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2550.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554.

อารี กังสาณกุล. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ : ค.ม. ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทพสตรี, 2551.

Fullan. M. “The Development of Transformational Leaders for The Educational.” Course Material. Office of The Basic Education Commission, 2006.

Senge, P.M. The Fifth Discipline : The Art & Practice of the Learning Organization. New York : Harper Collins. 1990,

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร