

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

The relationship between the transformational leadership of educational
personnel and being a learning organization in educational institutions,
under the local administrative organizations of Phayao Province

วณัฐดา ฟุแสง

Wanatda Foosang

สุนทร คล้ายอ่ำ

Sunthon Khelaium

มหาวิทยาลัยพะเยา

University of Phayao

E-mail: 65204647@up.ac.th



Received: 3 April 2024; Revised: 14 December 2024; Accepted: 23 December 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ค่า IOC เท่ากับ 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านเรียนรู้เป็นทีม ด้านบุคลากรชั้นเลิศ และด้านมีแบบแผนความคิดร่วม ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research article aimed to study (1) to study the transformational leadership of educational personnel under the local administrative organization of Phayao Province. 2) to study the being a learning organization in educational institutions under the local administrative organization of Phayao Province. 3) analyze the relationship between transformational leadership of educational personnel and being a learning organization in educational institutions under the local administrative organization of Phayao Province. The sample was selected from 165 school administrators, assistant school administrators, and teachers under the local administrative organization of Phayao Province. The research instrument used is a questionnaire, with an IOC value ranging from 0.67 to 1.00, and an overall reliability of 0.98. The statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation.

The result of the study found that: 1) The transformational leadership of educational personnel under the local administrative organization of Phayao Province revealed that the overall aspects and each aspect were at the “high” level and which can be put in the order from high to low as Charisma Leadership, Individualized Consideration, Inspiration Motivation, and Intellectual Stimulation. 2) The being a learning organization in educational institutions under the local administrative organization of Phayao Province revealed that the overall aspects and each aspect were at the “high” level and which can be put in the order from high to low as Technology Application, Shared Vision, System Thinking, Team Learning and Personal Mastery. 3) The relationship between transformational leadership of educational personnel and being a learning organization in educational institutions under the local administrative organization of Phayao Province the overall aspects and each aspect were medium positive correlation and statistically significant at 0.01 level.

Keywords: relationship, transformational leadership, being a learning organization, educational personnel

บทนำ

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง เทคโนโลยี และเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อสังคมไทย โดยในปี 2565 จากการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของสถาบันเพื่อพัฒนาการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development : IMD) พบว่าประเทศไทย มีจุดอ่อนในด้านประสิทธิภาพการผลิต ด้านโครงสร้างพื้นฐานทั่วไป ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ ด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา ทำให้อันดับทางการศึกษาของประเทศไทยอยู่ลำดับที่ 56 ใน

การเปรียบเทียบจาก 64 ประเทศทั่วโลก และอยู่อันดับ 8 ในอาเซียน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2565) นอกจากนี้พบว่าปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของประเทศไทย ในปี 2565 มีแนวโน้มผลกระทบที่เป็นจุดเสี่ยงทำให้เด็กหลุดออกจากระบบการศึกษา อีกทั้งเด็ก เยาวชน และประชาชน ที่ขาดโอกาสเข้าถึงการศึกษามากถึง 1.4 ล้านคน โดยองค์การสหประชาชาติ (UN) ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหัสวรรษ 2030 (Sustainable Development Goals: SDGs) ข้อที่ 4 ว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษาที่เท่าเทียม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ทุกคน (กานต์ธีรา ภูมิวิกรัย, 2564) จึงส่งผลให้ประเทศไทย โดยกระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในภาวะวิกฤตทางการศึกษา ช่วยเด็กและเยาวชนที่มีความเสี่ยงหลุดจากระบบการศึกษา และโครงการเพื่อส่งเสริม พัฒนา และช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มเด็กปฐมวัย กลุ่มเยาวชน ในระดับการศึกษา สูงกว่าภาคบังคับ กลุ่มเยาวชน นอกกระบบการศึกษา และประชากร วัยแรงงาน และกลุ่มครู โรงเรียน และหน่วยจัดการเรียนรู้ สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าการศึกษาก็คือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศ การเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงจะช่วยยกระดับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สร้างโอกาส ปิดช่องว่างทางสังคม สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 250 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มุ่งบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Life-Long Learning) (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566) แต่ด้วยปัญหาการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงด้านนโยบายของหน่วยงานภาครัฐบ่อยครั้ง อีกทั้งโครงสร้างระบบการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัฒนธรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยังคงยึดติดกับรูปแบบวัฒนธรรมเดิม ๆ ทำให้ส่งผลต่อการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงข้อระเบียบกฎหมาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้หน่วยงานภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญโดยได้จัดทำแผนขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) นั่นคือการปฏิรูปการศึกษาเพื่อตอบสนองโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาเด็กเล็ก การสร้างโอกาสทางการศึกษา การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครู ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

บุคลากรทางการศึกษาก็คือเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร ที่จะสามารถรับมือต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายของโลก และสามารถขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาและบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ 1) การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ 2) การเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา 3) การเป็นผู้ที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) การเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมี ซึ่งผู้นำในลักษณะนี้มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน สถานศึกษาที่ถือเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในระบบการศึกษา มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถต่าง ๆ นั้นทำให้สถานศึกษาต้องมีความรู้ และสิ่งที่เป็น

หลักประกันที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ นั่นคือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องมี ได้แก่ 1) บุคลากรชั้นเลิศ ที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองในสถานศึกษา และการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเพื่อกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และการลงมือปฏิบัติ ในการสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เชื่อมโยงและบูรณาการร่วมกับสิ่งต่าง ๆ 3) การมีแบบแผนความคิดร่วม มีการพัฒนาความคิดและทักษะในการตัดสินใจของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยเน้นการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาความสามารถในการรับรู้และจำแนกสิ่งต่าง ๆ 4) การเรียนรู้เป็นทีม บุคลากรต้องพัฒนาทักษะและศักยภาพผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการคิด การสนทนาและอภิปรายร่วมกัน เพื่อช่วยให้เกิดความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5) การคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรจำเป็นต้องมีความคิดที่เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ คิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และ 6) การใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการหมั่นสืบค้น ตรวจสอบ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยผ่านวิสัยทัศน์ คุณค่า และปรัชญาขององค์กร (Dixon, 1994 : p 136) จึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา ที่จะต้องร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้ดีและก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ร่วมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาศักยภาพ เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคุ้นชิน ใกล้ชิดกับชุมชน เกิดการมองเห็นสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสำหรับเด็ก ให้เด็กได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกัน และนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา
- 2) เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวน 279 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวน 279 คน ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 165 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ค่า IOC เท่ากับ 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่ง, ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนน (ศิริพงษ์ เสงายน, 2557, หน้า 74) ซึ่งมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
4	หมายถึง	ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
3	หมายถึง	ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
2	หมายถึง	ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
1	หมายถึง	ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 138) ซึ่งมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด
4	หมายถึง	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก
3	หมายถึง	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปานกลาง
2	หมายถึง	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อย
1	หมายถึง	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 69) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scales) มาตรววจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

4. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 ถึง 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 ถึง 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. กรอบแนวคิด การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์



ตัวแปรตาม

องค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ด้านบุคลากรชั้นเลิศ
2. ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ด้านมีแบบแผนความคิดร่วม
4. ด้านเรียนรู้เป็นทีม
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
6. ด้านการใช้เทคโนโลยี

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.17	0.51	มาก	1
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.99	0.50	มาก	3
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.95	0.58	มาก	4
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.16	0.46	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.07	0.45	มาก	-

ตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 4.16$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.99$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.95$)

2. ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา โดยรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านบุคลากรชั้นเลิศ	4.03	0.55	มาก	5
2	ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.07	0.61	มาก	2
3	ด้านมีแบบแผนความคิดร่วม	4.03	0.50	มาก	6
4	ด้านเรียนรู้เป็นทีม	4.04	0.53	มาก	4
5	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.06	0.57	มาก	3
6	ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.07	0.54	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.05	0.49	มาก	-

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.07$) ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.06$)

4.06) ถัดมา คือ ด้านเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{x} = 4.04$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากรชั้นเลิศ ($\bar{x} = 4.03$) ด้านมีแบบแผนความคิดร่วม ($\bar{x} = 4.03$)

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา (Y)						
	ด้านบุคลากรชั้นเลิศ (Y_1)	ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)	ด้านมีแบบแผนความคิดร่วม (Y_3)	ด้านเรียนรู้เป็นทีม (Y_4)	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5)	ด้านการใช้เทคโนโลยี (Y_6)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยรวม (Y_{tot})
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.52**	.55**	.66**	.61**	.52**	.62**	.65**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.55**	.56**	.66**	.58**	.51**	.60**	.64**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.42**	.45**	.59**	.49**	.51**	.55**	.56**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.49**	.49**	.60**	.54**	.48**	.54**	.58**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม (X_{tot})	.56**	.58**	.70**	.63**	.57**	.65**	.69**

ตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.69^{**}$) เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ภาพรวม ($r = 0.65^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจภาพรวม ($r = 0.64^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = 0.56^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = 0.58^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมีแบบแผนความคิดร่วม ($r = 0.70^{**}$) ด้านการใช้เทคโนโลยี ($r = 0.65^{**}$) ด้านเรียนรู้เป็นทีม ($r = 0.63^{**}$) ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($r = 0.58^{**}$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($r = 0.57^{**}$) และด้านบุคลากรชั้นเลิศ ($r = 0.56^{**}$)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องมีเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรทันต่อการเปลี่ยนแปลงควรมีผู้นำที่มีลักษณะที่มีอุดมการณ์ มุ่งมั่นทุ่มเท เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นมิตรไมตรี เข้าถึงได้ง่าย พร้อมรับฟังอย่างจริงจังต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทางการศึกษาท่านอื่น ๆ โดยเต็มใจฟังและพิจารณาเหตุผลที่มาพร้อม ๆ กับความคิดเห็นนั้น ๆ นอกเหนือจากนี้ ควรเป็นผู้ที่คอยคำนึงถึงและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้พัฒนาความสามารถตนเอง เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มากไปกว่านั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษามีพื้นที่ในการสื่อสารที่เป็นกันเอง ที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันอย่างอิสระ ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมธาวี คัมภีรานนท์ (2562) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างการทำงานใหม่ ๆ หรือวัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับพนักงาน นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้จัดการควรสามารถปรับกระบวนการทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง และเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และสอดคล้องกับแนวคิดของลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถผลักดันให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำสิ่งใหม่ ๆ หรือทำสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น เพื่อพัฒนาขีดจำกัดความสามารถของสมาชิกในองค์กรให้มีความก้าวหน้าระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการกระตุ้นจิตใจให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามด้วยความยินยอม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มากกว่านั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวีโรจน์ นามโส (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยมูฮัมหมัดรอฮิ มะลี (2553) ได้ศึกษางานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

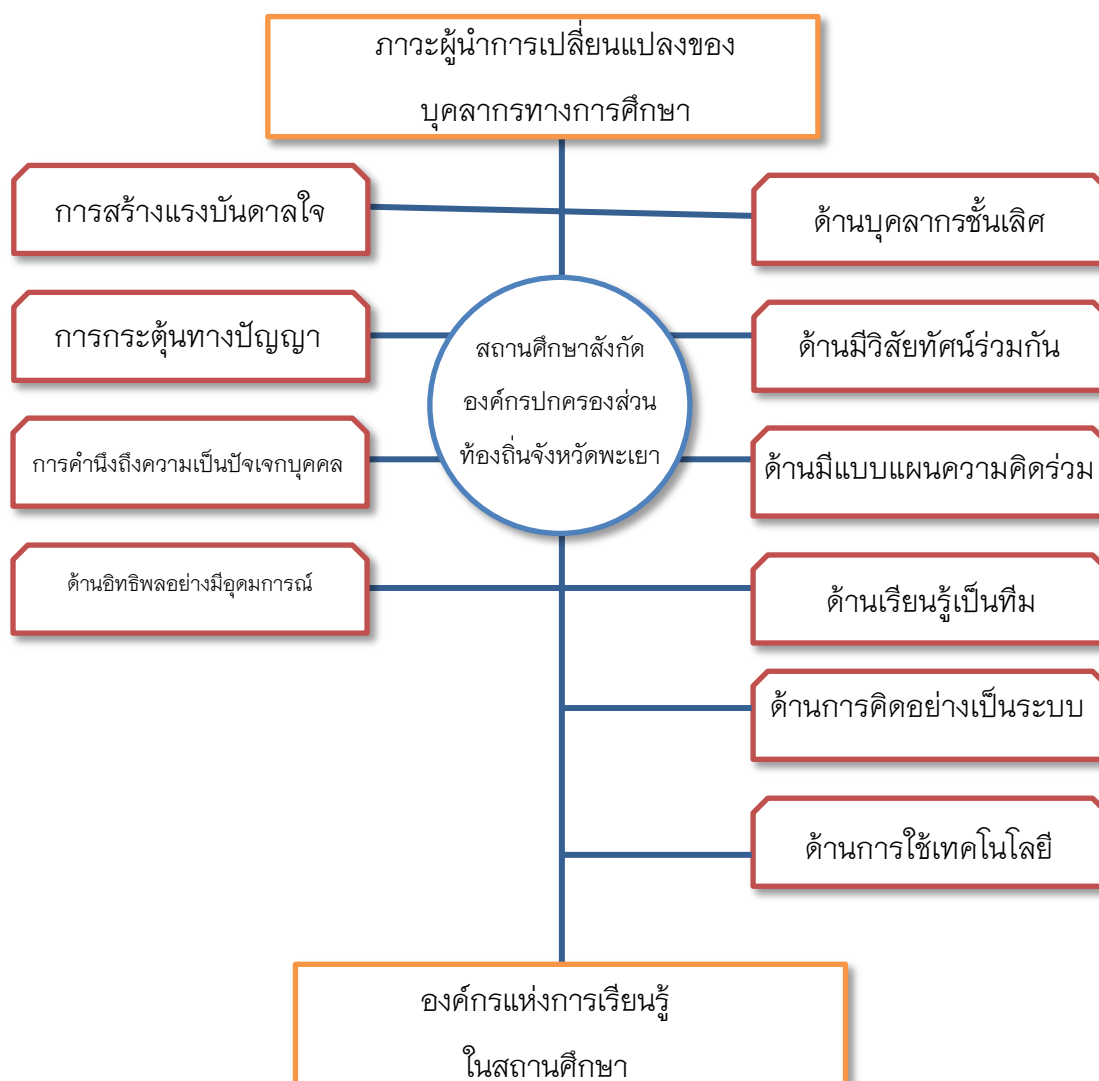
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาถือเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร นอกจากยังเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์กร เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในโลกที่มีการปรับปรุงพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการส่งเสริมปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ การเรียนการสอน การจัดการระบบงานสารสนเทศต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากนี้ การตระหนักถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และบริบทของสถานศึกษา โดยให้บุคลากรแลกเปลี่ยนรับฟังปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาและเทคโนโลยีเป็นไปตามยุคปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Senge (1990) กล่าวว่าไว้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญที่สามารถพัฒนาและขยายความสามารถเพื่อสร้างอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง ปรับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดขององค์กร และเพื่อพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้นจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2559) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยองค์กรจะสนับสนุนส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มากกว่านั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ รากอก (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การจัดการความรู้ พลวัตการเรียนรู้ การเอื้ออำนาจให้บุคคล และการเปลี่ยนแปลงองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธยา อร่ามรัตน์ (2562) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา จากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นมาได้นั้นจะต้องอาศัยการมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยผลักดันและส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน

สถานศึกษา จึงสอดคล้องและสนับสนุนกับแนวคิด เซงเก้ (Senge, 1990) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้นำจะต้องปรับและพัฒนาบทบาทตนเองใน 3 ลักษณะ ได้แก่ บทบาทการเป็นนักออกแบบ ที่ต้องออกแบบแนวคิดของจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และค่านิยมหลักในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างวิธีคิดที่ทำให้เกิดความเข้าใจ ที่เรียกว่า มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน บทบาทในลักษณะที่สองคือ บทบาทของครูหรือผู้สอน ผู้นำจะต้องเป็นผู้สอน ผู้ฝึก ผู้ชี้แนะและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร บทบาทในลักษณะที่สามคือ บทบาทของผู้สนับสนุนช่วยเหลือ เป็นบทบาทของผู้นำที่จะช่วยเหลือสนับสนุนทุกวิถีทาง ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรผู้เชี่ยวชาญในการทำให้พนักงานในทีมเรียนรู้หรือผู้เชื่อมต่อความรู้จากคนนอกองค์กร แม้กระทั่งสนับสนุนให้เกิดเครื่องมือหรือการเรียนรู้ของบุคคล ทีมงานและองค์กรเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายหรือภารกิจขององค์กรด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาคุณภาพสถานศึกษาและการศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ นามโส (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรีเขต 2 ในทางบวกอยู่ในระดับ ปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงด้วย

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อช่วยในการช่วยผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ที่จำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านบุคลากรชั้นเลิศ ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านมีแบบแผนความคิดร่วม ด้านเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการใช้เทคโนโลยี



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 4.16$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.99$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.95$)

2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.07$) ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.06$) ถัดมา คือ ด้านเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{x} = 4.04$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากรชั้นเลิศ ($\bar{x} = 4.03$) ด้านมีแบบแผนความคิดร่วม ($\bar{x} = 4.03$)

3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.69^{**}$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ : การดำเนินงานได้ตรงตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น

1) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายที่เป็นระยะยาวและระยะสั้น โดยกำหนดให้เป้าหมายระยะยาวควรเป็นเป้าหมายที่มีความสำคัญและที่ต้องใช้เวลาในการบรรลุ และใช้เป้าหมายระยะสั้นเป็นแผนเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นประจำ

2) ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแผนงานและการดำเนินงานต่อไป

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ : การสร้างกำลังใจบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น

1) ผู้บริหารควรสนับสนุนการสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการจัดสร้างกลุ่มทำงาน กิจกรรมอบรม หรือพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2) ผู้บริหารควรสร้างระบบการแสดงความยินดีและขอบคุณต่อความพยายามและการทำงาน of บุคลากร เช่น การมอบรางวัล การติดตามและส่งเสริมผ่านทางช่องทางต่างๆ

3) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในกรณีที่บุคลากรมีความยากลำบากในการทำงานหรือมีปัญหส่วนตัวที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา : การกระตุ้นบุคลากรทางการศึกษานำวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น

1) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแบ่งปันไอเดียและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ โดยการจัดสร้างพื้นที่เช่น การประชุมทีม กลุ่มการเรียนรู้ หรือการสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์

2) ผู้บริหารควรสนับสนุนโปรแกรมการพัฒนาทักษะที่เน้นการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้แนวทางหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน โดยให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมอบรมหรือฝึกฝนในสิ่งที่ท้าทายและนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล : ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาศักยภาพตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

1) ผู้บริหารควรจัดโครงการการพัฒนาที่ให้กับบุคลากรทางการศึกษา เช่น การอบรม การฝึกอบรม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพตนเอง

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านการอ่านหนังสือ การเข้าร่วมคอร์สออนไลน์ หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน

3) ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาต่อ เช่น การได้รับทุนการศึกษา การสนับสนุนให้ทำการวิจัยหรือการศึกษาโทหรือเอก

4) ผู้บริหารควรสนับสนุนการเป็นโค้ชและการให้คำแนะนำจากอาจารย์หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.2 จากการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

ด้านบุคลากรชั้นเลิศ : บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระตือรือร้นในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

1) ผู้บริหารควรสนับสนุนการเข้ารับการอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

2) ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายกับผู้ที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเดียวกันหรือใกล้เคียง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้

3) ผู้บริหารควรสร้างแพลตฟอร์มหรือช่องทางการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร ที่สามารถเป็นศูนย์กลางสำหรับการเรียนรู้เพิ่มเติมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน : บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเห็นเป้าหมายการขับเคลื่อนสถานศึกษาชัดเจนและร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

1) ผู้บริหารควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การศึกษาของสถานศึกษา ให้มีความชัดเจนที่ทำให้ทั้งผู้บริหารและบุคลากร เห็นภาพรวมของเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน

2) ผู้บริหารควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคลากร โดยระบุรายละเอียดที่ชัดเจนและชี้ให้เห็นว่าหน้าที่ของแต่ละบุคคลมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

3) ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานร่วมกันและความร่วมมือภายในทีมบุคลากร โดยสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

4) ผู้บริหารควรสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจนและมีระบบการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการทำงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านมีแบบแผนความคิดร่วม : บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์จำแนกสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรสร้างโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลในสถานการณ์จริง โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอข้อมูลหรือการเปรียบเทียบข้อมูล
- 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และความคิดวิเคราะห์โดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นและไอเดียใหม่ ๆ
- 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสื่อสารในการอธิบายและอธิบายข้อมูล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการวิเคราะห์และสื่อสารข้อมูลให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน

ด้านเรียนรู้เป็นทีม : สถานศึกษাজัดกระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการทักษะและความรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยพิจารณาจากกลุ่มงานหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ
- 2) ผู้บริหารควรจัดโครงการฝึกอบรมที่เน้นการสร้างทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานให้เน้นทักษะที่สำคัญและมีประสิทธิภาพ
- 3) ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีการศึกษามาใช้ในการสร้างและจัดการกับข้อมูลการฝึกอบรม เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันการเรียนรู้

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ : สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง มีกระบวนการหรือแผนงานที่ชัดเจน สามารถนำความคิดมาแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรสนับสนุนในการพัฒนากระบวนการหรือแผนงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ
- 2) ผู้บริหารควรจัดโครงการฝึกอบรมและกิจกรรมที่เน้นการฝึกทักษะในการคิดเชื่อมโยง
- 3) ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน โดยให้พื้นที่ในการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และการทำการทดลองหรือการประยุกต์ใช้เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

ด้านการใช้เทคโนโลยี : สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการรวบรวม จัดเก็บข้อมูล อย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว สะดวกสบาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรนำแอปพลิเคชันมาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลและการจัดการงานของสถานศึกษา เพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลและดำเนินการได้อย่างสะดวกสบาย ทุกที่ทุกเวลา
- 2) ผู้บริหารควรนำแพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์มาช่วยให้สถานศึกษาสามารถรวบรวมและแชร์ข้อมูลการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เช่น Google Classroom, Microsoft Teams, Moodle เป็นต้น
- 3) ผู้บริหารควรนำบริการคลาวด์เข้ามาช่วยให้สถานศึกษาสามารถเก็บข้อมูลอย่างปลอดภัยและมีความสะดวกสบาย เช่น Google Drive, Dropbox, Microsoft OneDrive เป็นต้น

4) จากการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา ควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาแนวคิดโดยการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีความคิดและทักษะที่หลากหลาย เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาไอเดียอย่างเต็มศักยภาพ ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยการสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจร่วมกันในทีม ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรและนอกองค์กรอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถ

ช่วยสร้างแนวความคิดที่เต็มไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลแต่ละคนในสถานศึกษาที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดมีความสนใจและความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้เห็นและเข้าใจแนวคิดและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะและบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในยุค BANU ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

2.2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

2.3. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570). เรียกใช้เมื่อ 13 มิถุนายน 2566 จาก https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2023/2/2354_6270.pdf.
- กานต์ธีรา ภูริวิกรัย. (2564). การศึกษาโลกในศตวรรษที่ 21 : ระบบยังเหลื่อมล้ำ การเรียนรู้ยังวิกฤต. เรียกใช้เมื่อ 13 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.eef.or.th/global-education/>.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มูฮัมหมัดรอฮิ มะลี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เมธาวี คัมภีรานนท์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในสังกัดสทศวิทยาเขตชลบุรี 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุริยวิทยาสาน.
- วิโรจน์ นามโส (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริพงษ์ เสาภาน. (2557). การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2565). ผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันประจำปี 2565 โดย IMD (2022 IMD World Competitiveness Ranking). เรียกใช้เมื่อ 13

มิถุนายน 2566, จาก https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/imd-competitiveness-ranking-2022/.

สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สุชาดา รีกอก. (2565). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุทธยา อร่ามรัตน์. (2562). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารศึกษาศาสตร์. 10(4), 192-208.

Dixon. (1994). The Organization Learning Cycle : How We Learn Collectively. London : McGraw-Hill.

Peter Senge. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Doubleday.