

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Being of
Learning Organization of Schools under the Office of Nakhon Ratchasima
Primary Educational Service Area 7

ปัทมวรรณ พรหมพุทธา^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²
Pattamawan Promputta^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1*,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1*,2} Educational Administration Department, Graduate School, Nakhon Ratchasima Rajabhat University,
Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : black.maymoon@gmail.com

Received: 10 January 2023, Revised: 8 May 2023, Accepted: 25 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ จำนวน 202 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่ส่งผลสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เป็น .886 ปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ร้อยละ 78.50

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the learning organization of schools, 2) to study the transformational leadership of school administrators, and 3) to study the transformational leadership of school administrators affecting the learning organization of schools. The sample consisted of 202 school administrators and teachers which were obtained by stratified random sampling. The sample size was determined by Krejcie and Morgan's Table. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed by using a packaged program to calculate the frequency, percentage, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results showed that; 1. Being a learning organization of schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, the overall and each aspect was at a high level. 2. Transformational leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, the overall and each aspect was at a high level. 3. Transformational leadership of school administrators, the aspect of having an ideological influence inspiring, the aspect of considering the individuality and the aspect of intellectual stimulation affects the learning organization of school under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, the statistical significance was at the .01 level. The most influencing factors were individual consideration, followed by intellectual stimulation, and ideological influence, respectively. The multiple correlation coefficient between these factors and the learning organization of the schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 to .886. And these factors could explain the variance in the learning organization of schools under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 7, 78.50%.

Keywords : learning organization, leadership, transformational leadership, primary school

1. บทนำ

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากวิวัฒนาการอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีทางการสื่อสารที่มีความก้าวหน้า ทันสมัย มีความคล่องตัวสูง สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วและกระจายออกเป็นวงกว้าง สังคมยุคปัจจุบันจึงเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร ที่บุคคลทุกระดับจะต้องคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสามารถที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในสภาพปัจจุบันได้อย่างดี และเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้เองจึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดแนวคิดที่เรียกว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ขึ้น (รติกร พุฒิประภา, 2560)

ประเทศไทยได้รับเอาแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ โดยกำหนดเป็นระบบราชการที่พึงประสงค์ คือ เป็นระบบที่มีวิสัยทัศน์ มีลักษณะยืดหยุ่นและปรับตัว เน้นผลจากการทำงานและมีลักษณะเสริมแรง ซึ่งระบบราชการที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องเป็นองค์การที่รับทราบข้อมูล สถานการณ์ และสภาพปัญหาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำข้อมูลใหม่มาวิเคราะห์เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้ ความเป็นพลวัต ทันสมัย และมีความพร้อมในการแก้ปัญหาลักษณะใหม่ ๆ อยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) นำมาสู่การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาครัฐ โดยเฉพาะ สถานศึกษา ที่มีเป้าหมายสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อสร้างและพัฒนานคนให้มีความสมบูรณ์ในทุกด้าน พัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) อันมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านกระตุ้นเข้าปัญหา และ 4) ด้านการคำนึงถึงเอกบุคล (Bass and Avolio, 1991) ทั้งนี้ เพื่อที่จะสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ ช่วยกันขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ นำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การอันเป็นเป้าหมายสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพ รับผิดชอบกำกับดูแลการจัดการศึกษา ในพื้นที่ จากการวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) พบว่า มีจุดอ่อน เรื่องการทำงานเป็นทีม ในการสะท้อนปัญหา ซึ่งยังไม่มีรูปแบบหรือวิธีการที่จะจัดทำเป็นแนวทางร่วมพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของงานในความรับผิดชอบยังไม่เป็นระบบ การดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติ ราชการของ สพฐ. บางตัวชี้วัดไม่บ่งบอการดำเนินงานทำให้การประเมินไม่บรรลุผล ขาดการรายงาน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แสดงได้ถึงการขาดการจัดการความรู้ และการคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ มีข้อจำกัด/อุปสรรค คือ สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ที่ผ่านมา ทำให้สถานศึกษา ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนตามปกติได้ สื่อการเรียนการสอนหรือเทคโนโลยีที่ช่วยในเรื่องการเรียน การสอนในระบบ Online ไม่เพียงพอ และข้อจำกัดเรื่องการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการองค์การ ให้สะดวกรวดเร็วเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2565) สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัด สพป.นม. เขต 7 ยังขาดลักษณะที่สำคัญของการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ในขณะที่สังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นและโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทุกองค์การ จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อความอยู่รอดและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อันจะส่งผล ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันกับยุคข้อมูลข่าวสารและพัฒนาศักยภาพคน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถใช้สารสนเทศเป็นข้อมูลเพื่อประกอบสำหรับการตัดสินใจ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับกรเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วในสังคมปัจจุบันได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.3 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. สมมติฐาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน อาทิ วิจารณ์ พานิช (2550) อังกูร เถาว์วัลย์ (2562) กิตติมา ใจปลื้ม (2564) อรณิชา ทศตา (2564) Senge (2000) เป็นต้น จากนั้นผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบ แนวคิดการวิจัย ซึ่งได้องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) การจัดการความรู้ 5) การใช้เทคโนโลยี และ 6) การคิดอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและผลงานวิจัย พบว่า มีนักวิจัยหลายท่านที่กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยอ้างอิงมาจากมาตรวัดภาวะผู้นำพหุปัจจัย (Multifactor leadership questionnaire: MLQ) ของ Bass (1985) ที่ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยมีพื้นฐานแนวคิดมาจากแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของ Burns โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงปัจเจก บุคคล และ 4) การกระตุ้นทางปัญญา

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรณิชา ทศตา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ระหว่าง 0.581 ถึง 0.836 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3) และด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาวน์ ปัญญา (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 50.40

วีระชัย บุญเพ็ง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อองค์การ แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) ระดับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และ 4) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 406 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 202 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง สำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ (Strata)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) ด้านการจัดการความรู้ 5) ด้านการใช้

เทคโนโลยี และ 6) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยข้อคำถาม 36 ข้อ แบบสอบถามใช้เทคนิคการวัดเจตคติของ Likert (1967) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วยข้อคำถาม 21 ข้อ แบบสอบถามใช้เทคนิคการวัดเจตคติของ Likert (1967) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด จนถึง น้อยที่สุด

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา นำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 จำนวน 57 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าความตรง อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.961 ส่วนแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.893, 0.929, 0.888 และ 0.862 ตามลำดับ

5.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.4.1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

5.4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 ฉบับ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด โดยจัดส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยแนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าของถึงผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามและส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และผ่านช่องทางออนไลน์โดยใช้ Google Forms และส่วนหนึ่งหนึ่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2565 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565

5.4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) มีรายละเอียด ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และ ขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งเป็นข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) ด้านการจัดการความรู้ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยี และ 6) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ยเลขคณิตเทียบตามเกณฑ์ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ยเลขคณิตเทียบตามเกณฑ์ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554)

5.5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550)

6. ผลการวิจัย

6.1 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

การศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยี และการคิดอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมและรายด้าน

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.36	0.60	มาก
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.31	0.66	มาก
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.28	0.69	มาก
4. การจัดการความรู้	4.30	0.67	มาก
5. การใช้เทคโนโลยี	4.33	0.68	มาก
6. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.28	0.77	มาก
รวม	4.30	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.77)

6.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมและรายด้าน

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.29	0.76	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.27	0.85	มาก
3. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.31	0.79	มาก
4. การกระตุ้นทางปัญญา	4.30	0.72	มาก
รวม	4.29	0.78	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.78)

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.79) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.85)

6.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product correlation coefficient) จากนั้นใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลปรากฏตามรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ การถดถอยจาก คะแนนดิบไม่ปรับ มาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์ การถดถอยจาก คะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	0.943		7.41**	.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.300	0.348	4.30**	.000
การกระตุ้นทางปัญญา	0.281	0.330	4.43**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.200	0.249	3.55**	.000

R = 0.886, R² = 0.785, p = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลร่วมกันต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็น .886 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 78.50

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้าง แรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยปัจจัยที่ส่งผลสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เป็น .886 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความ แปรปรวนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 78.50

8. อภิปรายผล

8.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีการจัดการศึกษาที่ตอบสนองนโยบาย การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีการเร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้วยกระบวนการต่าง ๆ ทำให้สถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษา ตามบทบริบท ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 (2565) กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและ เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายข้อที่ 3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เท่าทันเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณ จิตวิญญาณความเป็นครู และมีมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังกูร เกาวลัย (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความเห็นตรงกันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สำคัญอย่างมาก โดยภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะส่งผลต่อการถ่ายทอด

การเรียนการสอนให้นักเรียนให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของครู และยอมรับความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเพื่อรับฟังปัญหา แนวทางการพัฒนางาน พัฒนาการร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1991) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากสำหรับสมาชิกในทีมและองค์กร ค่านิยมของสมาชิก เปลี่ยนเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขนิษฐา แสงโยธี (2565) ที่ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษา พิเศษกลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา

8.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี สามารถตัดสินใจ ในการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถและความถนัด อีกทั้งผู้บริหารยังเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้กระตุ้นให้บุคลากรรู้สึก ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสวงหาแนวทาง การแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ บุคลากรจึงเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และไว้วางใจ ในตัวผู้นำว่าจะสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ตาม ส่งผลไปถึงการมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ที่สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามอีกด้วย สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ อรณิชา ทศตา (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R_{xy}) อยู่ระหว่าง 0.581 ถึง 0.836 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว สามารถร่วมกัน พยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 50.40

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ

9.1.2 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูและบุคลากรพัฒนานวัตกรรมของตนเองอย่างต่อเนื่อง

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

9.2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

10. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรจบ บุญจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ขอขอบพระคุณ นายประจักษ์ พุ่มพฤษย์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่ให้การช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

11. เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ใจปลื้ม. (2564). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารมหาจุฬานาคทรรศน์*. 8(6) : 46-60.
- ชนิษฐา แสงโยธี. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 5(1) : 180.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยการศึกษาเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รติกร พุฒิประภา. (2560). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตราชราษฎร์อุทิศ)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). *ทศปฏิบัติสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2565. จาก http://www.medicalrtaf.com/images/1153985687/col_04018.doc
- วีระชัย บุญเพ็ง. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร. *วารสารการวิจัยกาสละลง*. 3(2) : 139-150.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, กลุ่มนโยบายและแผน. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อรณิชา ทศตา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*. 10(2) : 1-12.
- อังกูร เถาว์ลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 17. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: McGraw-Hill.
- Bass, M. B. & Avolio, B. J. (1991). *The full range model of leadership*. New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In *Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Senge, P. M. (2000). *Schools that learn*. London: Nicholas Brealey Publishing Seufert.