

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาและประสบการณ์ของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำนวน 281 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6 ด้าน คือ ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการถือฤทธการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง และแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ด้านการมีรูปแบบความคิด (Mental Models) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และด้านการคิดอย่างระบบ (Systematic Thinking) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ด้านการถือฤทธการยอมรับเป้าหมายกลุ่ม ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

และด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการระดมวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนและมีอุดมการณ์ในการพัฒนาอย่างจริงจัง ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำเพื่อพาองค์กรสู่เป้าหมายความสำเร็จ และผู้บริหารอธิบายให้คณะครูเข้าใจพร้อมทั้งมองเห็นถึงเป้าหมายของโรงเรียนและแนวทางที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการถือหลักการยอมรับเป้าหมายกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ทุกฝ่ายทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะครูในการทำงานเป็นกลุ่มสู่เป้าหมายที่ตรงกัน และผู้บริหารมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานและเชื่อมั่นว่าทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ โดยเสมอภาคกัน ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานแก่ครูและบุคลากรทุกคน และผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรเพื่อนำไปพิจารณาและปรับใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้คณะครูแสวงหาแนวทางหรือวิธีการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารเป็นผู้นำข่าวสารใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนและแจ้งให้คณะครูทราบ และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและใช้วิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา

1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารประพุดคิดเป็นแบบอย่างที่ดีและทำให้คณะครูในโรงเรียนยึดถือเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารประพุดคิดได้อย่างเหมาะสมเป็นที่ยอมรับนับถือจากคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน และผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง โดยเป็นที่ยอมรับนับถือและศรัทธา

1.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารคาดหวังในการปฏิบัติงานของครูให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด ผู้บริหารกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่งานที่มีคุณภาพ

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีรูปแบบความคิด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.1 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ สถานศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่ง ๆ ใหม่ให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง และสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการมีรูปแบบความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีแบบแผนในการทำงานและวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้ง สถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีทักษะการคิดในการวางแผนการปฏิบัติงาน

และบุคลากรในสถานศึกษาใช้ข้อมูลเป็นฐานในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

2.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนร่วมกัน สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งร่วมกันไว้ และ การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นการหลอมรวมความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมเข้าไว้ด้วยกัน

2.4 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุง และพัฒนางานร่วมกัน และสถานศึกษาจัดประชุมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประเด็นที่ต้องพิจารณา และ ประเด็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

2.5 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ คือ สถานศึกษามีการจัดทำโครงการและมีการประชุมร่วมกันก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานต่าง ๆ เสมอ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาแนวทางในการทำงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสถานศึกษาจัดให้บุคลากรมีการวิเคราะห์หรือแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาดังกัน คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี

ประสบการณ์ทางการบริหารแตกต่างกัน คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการศึกษาเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา คือ โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการศึกษาเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการถือฤทธการยอมรับเป้าหมายกลุ่ม ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มีนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้มีการจัดประชุม จัดอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3, 2553) ประกอบกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา ในมาตรา 81 จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญทำให้มีการดำเนินการในกระบวนการทางนิติบัญญัติจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ขึ้น และเป็นฐานหลักเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2545 - 2559, หน้า 1) ซึ่งได้ปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยการปฏิรูปปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ได้แก่ การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา โดยกำหนดให้ใช้หลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 รวมทั้งมีการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจเทคโนโลยีปัจจุบัน เปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ปรับเปลี่ยนทั้งความคิด พฤติกรรมให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องมีการเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ยุติธรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และจะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ (อำภา ปิยะมย์ , 2549, หน้า 94) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย คือ ความสำเร็จของงาน และจะทำให้สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางใหม่ ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ใกล้กับหน่วยงานที่สำคัญทั้งภาครัฐและเอกชนที่สำคัญ รวมทั้งแหล่งนิคมอุตสาหกรรมและแหล่งท่องเที่ยวที่กำลังเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว นั่น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคแห่งการพัฒนาให้ทันกับบริบทของท้องถิ่นนั้น ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากองค์การอื่น ๆ ดังนี้ ภาสกร ภักดีศรีแพง (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง นิติชา วิเศษยา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่ง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญาและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง แคทลียา ศรีใส (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความมีปณิธาน การคล้อยตาม การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ภิรมย์ ดิณถาวร (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนใน อำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้มีกำหนดนโยบาย มีการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3, 2553) อันมีผลกระทบมาจากการพัฒนาที่ก้าวสู่ยุคสมัย ที่ทำให้ขอบข่ายของการสืบเสาะ ค้นคว้า แสวงหา และถ่ายทอดความรู้และการเรียนรู้เป็น ไปอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว การพัฒนาความรู้และการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด รวมทั้งให้ทุกองค์กรและทุกภาคส่วนในสังคมมีความใฝ่รู้ และพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2545-2559, หน้า 2) สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีหน้าที่หลัก

ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งการศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้าง องค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัย เกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ดังนั้น สถานศึกษาต้องเป็น องค์การที่มีการขยายขีดศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างอนาคตใหม่ที่ดีกว่าให้กับตนเองอยู่ ตลอดเวลา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ โรงเรียนซึ่ง ประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับ ที่ต่างร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กัน รวมทั้ง เพิ่มศักยภาพขององค์การให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานได้ระดับคุณภาพตามที่ ประารถนา เพื่อพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ยิ่งขึ้นต่อไป ตามแนวคิดของ เซนเจ (Senge, 1990, p. 15) สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด สร้อยน้ำ (2547) ที่ได้ศึกษาการพัฒนา ตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านปัจจัยการบริหารและระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก คำนึ่ง ผดุง (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับขององค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยุธา อรรถธนาสาร (2552) ได้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศ องค์การ และคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 จากการศึกษาวิจัย พบว่า การศึกษาระดับพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้าง องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน กิ่งแก้ว ศรีสาธุกุลรัตน์ (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา พบว่า ความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกัน

คุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทสถานศึกษา และแนวการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของทั้งสองระดับ กำหนดให้การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์การจัดการศึกษาระดับขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ต่อจากระดับประถมศึกษา และการจัดการมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 39 – 40) ซึ่งสถานศึกษาที่มีการเปิดสอนระดับแตกต่างกัน มีการบริหารจัดการศึกษา บุคลากร นักเรียน ชุมชน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ตลอดจนเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 2) โดยสถานศึกษาในทุกระดับการศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และจัดทำรายงานประจำปีเปิดเผยต่อสาธารณชน รวมทั้งจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2545-2559, หน้า 49) ดังนั้น จึงทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาแต่ละประเภทแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจจะขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่น การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของอำภา ปิยะมัย (2549) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ชรัตน์ จินขาวจำ (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ถัมพล แซ่มสา (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประเภทโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ฟิල්ตัน (Felton, 1995, Abstract อ้างถึงใน แคทลียา ศรีใส, 2548, หน้า 75) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจัดการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 55 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 31 แห่ง ของรัฐมิสซิสซิปปี (Mississippi) พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

4. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกและต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด จึงทำให้มีความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือของครูผู้สอน และในปัจจุบันนี้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานของรัฐและเอกชนอยู่เสมอ หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญโดยการจัดให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการบริหารงาน จึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจบทบาทของตนเอง ที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาชีพของตนเอง และสาขาอื่น ๆ ที่จำเป็น เพื่อรอบรู้งาน รอบรู้ชุมชน รอบรู้สถานการณ์ เพราะจะเชื่อมโยงได้หมดไม่ว่าจะเข้ามาดำรงตำแหน่งก่อนหรือหลังก็ตาม ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้ มีวิสัยทัศน์ รวมทั้งการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งหัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนาคน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการปลูกจิตสำนึก ปลูกฝังเจตคติ ทักษะในการเป็นผู้นำ ทั้งการที่เป็นปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหารอย่างหลากหลาย ทางสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารซึ่งเปรียบเสมือนผู้นำองค์กร จำเป็นต้องมีการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา วิเศษยา (2551) ที่ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหารและการได้รับการฝึกอบรม ที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน นพพงศ์ เกิดแจ้ง (2545, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่สถิติ

5. จากผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ และกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางดำเนินการแบบเดิมดังที่เคยผ่านมา ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้สถานศึกษามีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา นอกจากนี้ เพอร์สกินส์ (Perskins, 2000, online) กล่าวถึงสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (The School as a Learning Organization) ว่าสถานศึกษาเป็นที่สร้างความเจริญงอกงามแก่เยาวชน ควรสร้างความเจริญงอกงามให้กับบุคคลและผู้บริหารด้วย ควรเป็นสถานที่สนับสนุนส่งเสริมการใช้ปัญญาและความร่วมมือทางวิชาชีพ (Professional Collaborations) นอกจากนี้องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ประสบผลสำเร็จต้องกำหนดโครงสร้างที่ส่งเสริมความสามารถของสมาชิกในสถานศึกษานั้นเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาและส่งเสริมการควบคุมตนเอง สร้างระบบที่เป็นพลวัตที่สามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการและตรงความต้องการ และตรงตามความต้องการและวิถีทัศน์ของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรม การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่า จากการศึกษเปรียบเทียบขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า มีพฤติกรรมการบริหาร

องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ มากกว่าผู้บริหารขนาดกลางและขนาดใหญ่

6. จากผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้อง ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะปรับตัว มีวิสัยทัศน์ มีสายคาที่ยาวไกล ก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียน มีการจัดทำข้อมูลและระบบสารสนเทศ ของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน ตลอดจนการสนับสนุนให้มีการจัดระบบ การนิเทศภายใน เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยสำคัญของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารทุกคน ไม่ว่าจะมีความสามารถในการบริหารน้อยหรือมีประสบการณ์ในการบริหารงานมากก็ต้อง ปรับเปลี่ยนตัวเองในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่ก้าวเข้าสู่องค์การแห่ง การเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ อวรัญ (2549) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอขลุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารมาก และประสบการณ์การบริหาร น้อย โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) ได้ ศึกษาศึกษาภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่าง กัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

7. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนก็อยู่ในระดับมากด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหาร สถานศึกษาต้องอยู่ท่ามกลางความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ต้องเผชิญโลกยุคใหม่ซึ่งเป็นยุค แห่งการแข่งขันยุคของการปฏิรูปการศึกษา สังคมกลายเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดย ทุกองค์กรต้องปรับเปลี่ยนให้ก้าวผ่านพื้นฐานของความสำเร็จในทศวรรษนี้ ผู้บริหารต้องเปลี่ยน

การบริหารแบบเดิมมาเป็นการบริหารแนวคิดใหม่ ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างรูปแบบ กระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการและระบบสนับสนุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือหรือเทคโนโลยี ที่สำคัญคือ การเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ ให้สอดคล้องกับสังคมใหม่ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเองในกระบวนการบริหารจัดการทุกด้าน จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ คมสัน ณ รัชนี ที่ว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะนั่นหมายความว่าผู้บริหารต้องสามารถที่จะเปลี่ยนแปลง กระบวนทัศน์ และสร้างแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชา ให้เห็นถึงความจำเป็น และความสำคัญ ในการดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ซึ่งนำไปสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของคำเนิง ผุดผ่อง (2547, หน้า 90) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล ตะวันออก พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง สุกัลย์ ปู่ประเสริฐ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของกลุ่มงานพยาบาล กิ่งแก้ว ศรีสาติกุลรัตน์ (2551) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัด เมืองพัทยา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการเป็น แบบอย่างที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก แต่อยู่ในสองอันดับสุดท้าย ดังนั้น ในด้านการ

กระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้คณะครูแสวงหาแนวทางหรือวิธีการพัฒนาการเรียนการสอน คิดค้นนวัตกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและผู้บริหารควรเป็นผู้นำข่าวสารใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนและแจ้งให้คณะครูทราบ และกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อโรงเรียนในลำดับถัดมา ส่วนในด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและทำให้คณะครูในโรงเรียนยึดถือเป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับนับถือ ที่สำคัญผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์และให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร โดยเท่าเทียมกันและควรบริหารความขัดแย้งและมีวิจรรณญาณในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้วยความบริสุทธิ์ซื่อสัตย์ด้วย

2. ผลการวิจัยพบว่าระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีรูปแบบความคิด มีคะแนนในระดับมากแต่อยู่ในอันดับสุดท้าย ซึ่งถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีทักษะการคิดในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีแบบแผนในการทำงานและวางแผนก่อนการทำงานทุกครั้งและใช้ข้อมูลเป็นฐานในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งในการวางแผนในการทำงานนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ถ้าสถานศึกษามีรูปแบบความคิด สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างแน่นอน และในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีคะแนนในระดับมากแต่อยู่ในอันดับรองสุดท้าย ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุง และพัฒนางานร่วมกัน พัฒนาให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประเด็นที่ต้องพิจารณาและประเด็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในทีมงาน มีการทำงานเป็นทีม ข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามฝ่าย เพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนก็อยู่ในระดับมากด้วย ดังนั้น หน่วยงานทางการศึกษาควรกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยจัดอบรมหรือส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ฉะนั้น ควรได้มีการศึกษาเชิงลึก หรือการวิจัยซ้ำ (Replication) โดยใช้เทคนิคการวิจัยอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับโรงเรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อบริษัทอื่น เช่น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หรือวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การหรือภาพลักษณ์องค์การ เป็นต้น