

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาใน สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND LEARNING ORGANIZATIONS OF SCHOOLS UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

นิโรบล รัตนสุทธิ¹ และกัลยมน อินทุสุต²

Nirobol Ruttanasutthi¹ and Kanyamon Indusuta²

^{1,2} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1,2} Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

e-mail : 6612470004@ru.ac.th

Received: March 10, 2025 Reviewed: April 21, 2025 Revised: May 13, 2025 Accepted: May 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรุงเทพมหานครและ (3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยศึกษาสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982 มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์กรแห่งการเรียนรู้, โรงเรียน

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of transformational leadership among educational administrators under the Bangkok Metropolitan Administration according to the opinions of teachers; 2) examine the level of learning organizations of schools under the Bangkok Metropolitan Administration according to the opinions of teachers; and (3) investigate the relationship between transformational leadership and learning organizations of schools under the Bangkok metropolitan administration. The research employed a survey methodology. The samples consisted of 370 teachers under Bangkok the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2023. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire developed by the researcher with a reliability coefficient of 0.982. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The research findings were as follows.

1. The overall level of transformational leadership among educational administrators under the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level.
2. The overall level of learning organizations of schools under the Bangkok Metropolitan Administration was at a high level.
3. The overall level of transformational leadership was significantly related to learning organizations of schools under the Bangkok Metropolitan Administration at a high level with a statistical significance at the .01 level.

Keywords: Transformational leadership, Learning organizations, Schools

บทนำ

ในปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในระดับโลกและระดับบุคคล ซึ่งผลของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตของบุคคลและสังคม สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ให้บริการการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและการสอนของครู โดยมุ่งพัฒนาด้านต่างๆ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาทั้ง 3 ระบบ โดยเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้และคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงการบูรณาการตามความเหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ศิริพันธ์พร คุปตพงศ์, 2565, น. 2)

การเปลี่ยนแปลงถือเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ ผู้นำที่มีลักษณะนี้มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่จากทุกฝ่าย สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน (ศิริทรัพย์ คุปตพงศ์, 2565; ธัญจิรา พุเต็มวงศ์ และ ศิริพร สีนพรม, 2565; อรณิชา ทศตา, 2564; ศิลปิน ทิพย์นพคุณ, 2566)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่มีบทบาทอย่างมากในการสร้างทุนทางปัญญาให้แก่มนุษย์ กระตุ้นและส่งเสริมให้มนุษย์แสดงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาทำให้มนุษย์คิดเป็นทำเป็นรู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ไขปัญหาและสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและสิ่งที่ดีงามให้แก่ชีวิตเพราะสถานศึกษาเป็นองค์กรที่ให้บริการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักซึ่งเป้าหมายสูงสุดก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ สถานศึกษาจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ (วันชนก อาจปรุ, 2564, น. 21) ทั้งนี้ การเรียนรู้ในเชิงระบบการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวม องค์กรที่สมาชิกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องสามารถแสดงศักยภาพสำหรับสร้างผลงานที่ต้องการ (รุ่งนภา จันทลี, 2562, น. 35) การบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องพัฒนาทั้งระบบโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายด้าน ๆ คือมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทรัพยากรเพียงพอและมีคุณภาพมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่สอดคล้องกับการบริหารและสภาพโรงเรียน ผู้บริหารและคณะครูยอมรับซึ่งกันและกันร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและร่วมแก้ไขประสิทธิผลจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันพร้อมทั้งพัฒนานักเรียนและครูให้มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (วีรภัทร รักชนบท, 2561, น. 4)

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีทั้งหมด 6 กลุ่มเขตจำนวน 437 แห่งเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย จากการสำรวจข้อมูลพบว่ามีอัตราการลาออกของครูบรรจุใหม่จำนวนมาก ทำให้เกิดการขาดแคลนครู ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนทำให้ประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควรและเกิดความไม่ต่อเนื่องและเกิดการขัดแย้งกับสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันสูงไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ บุคลากรและผู้บริหารอาจไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงจำเป็นที่บุคลากรจะต้องมีความสามารถในการจัดการศึกษาได้ดี ผู้บริหารจึงเป็นส่วนผลักดันและกระตุ้น อีกทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของตนพร้อมปฏิบัติงานในบริบทในสถานะที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและปรับปรุงระบบการวัดผล เพื่อให้ครอบคลุมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและทักษะการเรียนรู้ เพิ่มทรัพยากรและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กร (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2556)

จากความเป็นมาและความสำคัญผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

และเป็นข้อมูลในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้ทำงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับยุคที่เปลี่ยนแปลง ทำให้จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

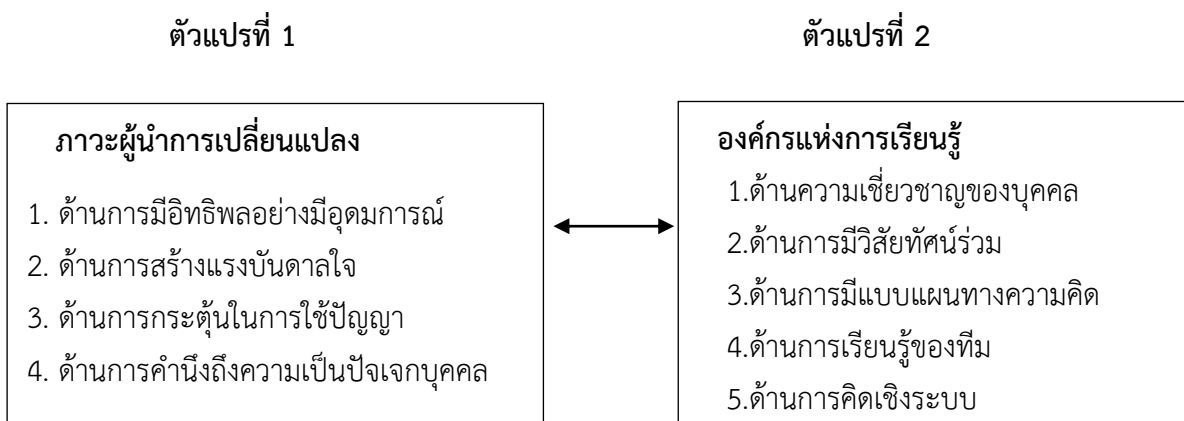
ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12,654 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 437 แห่ง (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร, 2566, น. 83)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Cohen et al. (2011, p. 147) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ทั้งหมดจำนวน 6 กลุ่มเขต ได้แก่ 1) กรุงเทพมหานคร 2) กรุงเทพมหานคร 3) กรุงเทพมหานคร 4) กรุงเทพมหานคร 5) กรุงเทพมหานคร 6) กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มเขต

กลุ่มเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กรุงเทพมหานคร	881	25
กรุงเทพมหานคร	1,291	37
กรุงเทพมหานคร	2,068	60
กรุงเทพมหานคร	4,053	120
กลุ่มกรุงเทพมหานคร	1,602	48
กลุ่มกรุงเทพมหานคร	2,759	80
รวม	12,654	370

โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำนวน 7 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจำนวน 7 ข้อ ด้านการกระตุ้นโดยใช้ปัญญาจำนวน 7 ข้อ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลจำนวน 7 ข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมจำนวน 7 ข้อ ด้านแบบแผนทางความคิดจำนวน 7 ข้อ ด้านการเรียนรู้ของทีมจำนวน 7 ข้อ และด้านการคิดอย่างมีระบบจำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา มีค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try-out) จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยงตรง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.205 - 0.881

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.การวิเคราะห์ข้อมูลค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วน 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation: *SD*) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการหาค่าสัมพัทธ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.46	0.57	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.34	0.59	มาก
3. การกระตุ้นโดยใช้ปัญญา	4.29	0.57	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	0.59	มาก
รวม	4.30	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($M = 4.46$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($M = 4.43$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($M = 4.34$) และด้านการกระตุ้นโดยใช้ปัญญา ($M = 4.29$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด กรุงเทพมหานคร

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	M	SD	แปลผล
1. ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล	4.32	0.53	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.32	0.53	มาก
3. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.34	0.52	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ของทีม	4.32	0.54	มาก
5. ด้านการคิดอย่างมีระบบ	4.31	0.55	มาก
รวม	4.32	0.53	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านแบบแผนทางความคิด ($M = 4.34$) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ($M = 4.32$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($M = 4.32$) ด้านการเรียนรู้ของทีม ($M = 4.32$) และด้านการคิดอย่างมีระบบ ($M = 4.31$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำ	องค์กรแห่งการเรียนรู้					
การเปลี่ยนแปลง	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}
X ₁	0.768**	0.805**	0.810**	0.776**	0.779**	0.838**
X ₂	0.839**	0.823**	0.821**	0.798**	0.810**	0.866**
X ₃	0.851**	0.840**	0.824**	0.810**	0.850**	0.884**
X ₄	0.837**	0.828**	0.800**	0.803**	0.813**	0.864**
X _{tot}	0.882**	0.878**	0.866**	0.849**	0.849**	0.919**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.919$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเกิดจากความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกระตุ้นบุคลากรให้เกิดแรงบันดาลใจ อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดเป้าหมายและแผนการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน สนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะของครูและบุคลากร รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในทีมงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในด้านการจัดการ การเรียนการสอน และวัฒนธรรมองค์กร แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิด ของ บาสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ซึ่งระบุว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้ผู้ตามเคารพ ยกย่อง เกิดความไว้วางใจ และศรัทธาในตัวผู้นำ อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงศีลธรรมและจริยธรรมที่สูง ซึ่งสร้างความภาคภูมิใจให้ผู้ตามในการร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ธัญจิรา พุฒิมวงศ์ และศิริพร สีนพรม (2565) ซึ่งอธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ผู้ตาม โดยเน้นการพัฒนาในด้านทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริจันทร์พร คุปตพงศ์ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรได้มีโครงสร้างและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยลักษณะเด่นของโรงเรียนดังกล่าวจะสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามที่ระบุไว้ในแนวของ Peter Senge และนักการศึกษาคนอื่นๆซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปีเตอร์ เซงเก้ กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัวและพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Senge, 1990, pp. 24-26) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร รักชนบท (2561) ได้ทำการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชรินทร์ทิพย์ ธาดานิธิบุญญ และธดา สิทธิธาดา (2567) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถพัฒนาความรู้ของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและยังสามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเองได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยภาวะผู้นำดังกล่าวส่งผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในองค์กร และลักษณะสำคัญของผู้นำยังเป็นปัจจัยสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม

เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาส (Bass,1985 pp.22-24) ระบุว่ามืองค์ประกอบที่เป็นลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นโดยใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมากเนื่องจากผู้นำลักษณะนี้มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรและทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกระดับ การกระตุ้นปัญญาและการคิดช่วยพัฒนานวัตกรรมในองค์กรและการสร้างวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กรนอกจากนั้นแล้วยังมีการสนับสนุนบุคลากรให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวิจัยของ อรณิชา ทศตา (2564) ได้ทำการการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิรินทร์พร คุตตพงศ์ (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อปฏิบัติ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเคารพและความไว้วางใจจากครูและบุคลากร ให้ความสำคัญแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
 - 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องสร้างแนวทางในการส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งสร้างมุมมองเชิงบวกยกระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรในองค์กร
 - 1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตระหนักถึงปัญหาที่พยายามในการริเริ่มและพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารต้องใส่ใจครูและบุคลากรมีการสนับสนุนในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความต้องการเฉพาะบุคคลสื่อสารอย่างใกล้ชิดและพบปะพูดคุยเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน รับฟังปัญหา และมีปฏิสัมพันธ์ในระดับส่วนบุคคลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - 2.1 ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสร้างบุคคลที่มีความกระตือรือร้น สนใจ และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของตนเองและมุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์การทำให้คนคิดมองไปข้างหน้ามองอนาคตสร้างสถานการณ์จำลองแบบต่าง ๆ แต่ละทางแก้ไขอย่างไรโดยแฝงเข้าไปในงานในกลุ่มการทำงานให้ตัดสินใจร่วมกันคิดให้ไปทำการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน

2.3 ด้านแบบแผนทางความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจและมีมุมมองของบุคคลต่อหน่วยงาน องค์กร ส่งเสริมองค์กรและปรับโครงสร้างองค์กรที่มีการบังคับบัญชาหลายระดับ ทั้งในแนวดิ่งและแนวนอนเพื่อให้แต่ละคนมีการรับรู้และเข้าใจองค์กรมากขึ้น

2.4 ด้านการเรียนรู้ของทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการทำงานเป็นทีมโดยให้ทุกคนในองค์กรใช้วิจารณ์ญานร่วมกันเป็นการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันช่วยเหลือเกื้อกูลสามัคคี

2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรโดยมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรการเรียนรู้จากประสบการณ์และจากผู้อื่นนั้นเป็นการปฏิสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นในทุกส่วนที่ประกอบเป็นระบบขององค์กร

3. ด้านความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาด้านการกระตุ้นโดยใช้ปัญญา เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเคารพและเน้นการทำงานเป็นทีมให้ทุกคนได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและกันแนวทางในการพัฒนาผู้นำและกลยุทธ์ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและค้นพบลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลในการพัฒนาผู้นำที่เหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรขยายการศึกษาไปยังปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารภายใน และการบริหารจัดการความรู้ ที่อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ควบคู่กับภาวะผู้นำ

2.ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

3.ควรมีการศึกษาลักษณะของการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อแสดงให้เห็นผลลัพธ์ปลายทางที่จับต้องได้จากการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิติปัญญา และธดา สิทธิธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วารสารการบริหารการปกครอง และนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(2), 153-168.

ธัญจิรา พุฒิมวงศ์ และ ศิริพร สินพรม. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารวารสารศึกษาศาสตร์ มมร**, 11(2), 116–124.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74ก. หน้า 1–23

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545. (19 ธันวาคม 2545). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123ก. หน้า 16-21

รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วีรภัทร รักชนบท. (2561). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 10(2), 401-411.

วันชนก อัจปฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิรินทร์พร คุปตพงศ์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิลป์ ทิพย์นพคุณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**, 7(1) 202-216. <https://doi.org/10.14456/jeir.2023.14>

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2556). รายงานสถิติการศึกษาประจำปีการศึกษา 2566 ในโรงเรียนกรุงเทพ สำนักรายงานการวางแผนและสารสนเทศการศึกษา กรมนโยบายและแผนการศึกษา. สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร.

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2566). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร.

อรณิชา ทศดา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**, 10(2), 188–199.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. Free Press; Collier Macmillan.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). **Research methods in Education** (7th Ed.).
Routledge.

Senge, P. (1990). **The Fifth discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**.
Doubleday/currency

