

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาขั้นสูงสุด และประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตาราง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมเพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้ และด้านการเรียนรู้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมเพื่อเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation Coefficient) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และเทียบกับเกณฑ์ (ไพศาล วรคำ, 2556 : 279)

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยการสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีผลงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

N	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample)
$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	=	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 285 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 84.57 ของแบบสอบถามที่เก็บคืนได้) ผู้วิจัยได้จำแนกจำนวนและค่าเฉลี่ย ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน (n)	ร้อยละ(%)
1. เพศ	1.1 ชาย	133	46.67
	1.2 หญิง	152	53.33
	รวม	285	100
2. อายุ	2.1 20 – 30 ปี	68	23.86
	2.2 31 – 40 ปี	123	43.16
	2.3 41 – 50 ปี	77	27.02
	2.4 51 ปีขึ้นไป	17	5.96
	รวม	285	100
3. ระดับการศึกษา ขั้นสูงสุด	3.1 ปริญญาตรี	155	54.39
	3.2 ปริญญาโท	130	45.61
	3.3 ปริญญาเอก	-	-

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน (น)	ร้อยละ(%)
รวม		285	100
4. ประสบการณ์ การทำงาน ในสถานศึกษา	4.1 1 - 10 ปี	107	37.55
	4.2 11 - 20 ปี	135	47.36
	4.3 21 ขึ้นไป	43	15.09
รวม		285	100

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 285 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 เพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 เมื่อจำแนกตามอายุ ช่วงอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 23.86 ช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.16 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.02 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.96 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ระดับปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 54.39 ระดับปริญญาโท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 45.61 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 37.55 มีประสบการณ์ 11 - 20 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 47.36 และมีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15.09

ตอนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ และรายด้าน

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน และโดยภาพรวม

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.15	0.72	มาก
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.14	0.78	มาก
3.	การกระตุ้นทางสติปัญญา	4.10	0.82	มาก
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.06	0.80	มาก
รวมทั้ง		4.11	0.78	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.18	0.68	มาก
2.	ครูผู้สอนมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ ความสามารถและด้านการบริหารงาน	4.10	0.67	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและอุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจน	4.17	0.75	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบและระบบโครงสร้างของสถานศึกษา	4.25	0.71	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงาน	4.10	0.75	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน	4.09	0.74	มาก
ภาพรวมด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		4.15	0.72	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นรายข้อในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาดังใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	4.28	0.67	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.74	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงสิ่งที่ควรกระทำเพื่อพัฒนาองค์กร	4.13	0.79	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.15	0.76	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.91	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูผู้สอน	4.06	0.84	มาก
ภาพรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		4.14	0.78	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นรายชื่อในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน	4.12	0.80	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้สื่อและนวัตกรรมในการเรียนการสอน	4.16	0.79	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถโดยการให้เข้าร่วมอบรมยังหน่วยงานที่มีมาตรฐาน	4.14	0.86	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูผู้สอนได้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.10	0.81	มาก

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนประชุมปฏิบัติการเพื่อระดมความรู้ในการพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ	4.08	0.80	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูผู้สอนหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่	4.01	0.83	มาก
ภาพรวมด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา		4.10	0.82	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นรายชื่อในด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะรับฟังเรื่องราวของครูผู้สอนอย่างจริงจัง	3.99	0.89	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูผู้สอน	4.11	0.78	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนให้พัฒนาจุดเด่นของตนเอง	4.09	0.82	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถ	4.10	0.78	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูผู้สอนโดยคำนึงถึงความต้องการ ความสามารถและความปรารถนาที่แตกต่างกันของบุคคล	3.98	0.76	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.11	0.77	มาก
ภาพรวมด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		4.06	0.80	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นรายชื่อในด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านความรู้ และด้านการเรียนรู้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ และรายด้าน

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน

ข้อที่	การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ด้านองค์กร	4.06	0.81	มาก
2.	ด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	3.98	0.84	มาก
3.	ด้านเทคโนโลยี	3.99	0.85	มาก
4.	ด้านความรู้	3.98	0.84	มาก
5.	ด้านการเรียนรู้	4.02	0.77	มาก
รวม		4.01	0.81	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในด้านองค์กร

ข้อที่	การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	สถานศึกษาของท่านมีการระดมความคิดจากครูผู้สอนทุกคนเพื่อหลอมรวมกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	4.04	0.82	มาก

ข้อที่	การพัฒนาความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
2.	สถานศึกษาของท่านกระตุ้นครูผู้สอนทุกคนให้ปฏิบัติ หน้าที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้	4.13	0.74	มาก
3.	สถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.08	0.78	มาก
4.	สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.03	0.82	มาก
5.	สถานศึกษาของท่านถ่ายทอดประสบการณ์ให้ ครูผู้สอนเพื่อนำไปเป็นแบบอย่างในการทำงาน	3.99	0.84	มาก
6.	สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญและเข้าร่วม กิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.84	มาก
ภาพรวมด้านองค์กร		4.06	0.81	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในด้านองค์กร โดย  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับมาก

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24  
ในด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

ข้อที่	การพัฒนาความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
1.	สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนา ครูผู้สอน	4.08	0.82	มาก
2.	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการจัดการเรียนการสอน	3.93	0.83	มาก
3.	สถานศึกษาของท่านเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่าง สม่ำเสมอ	4.05	0.82	มาก
4.	สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์กับครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.80	มาก
5.	คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนา คุณภาพนักเรียน	3.92	0.94	มาก



ข้อที่	การพัฒนาความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
6.	สถานศึกษาของท่านมีการจัดประชุมสัมมนาให้ ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระการ เรียนรู้เดียวกันและต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ	3.88	0.87	มาก
ภาพรวมด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร		3.98	0.84	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดย  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับมาก

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24  
ในด้านเทคโนโลยี

ข้อที่	การพัฒนาความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
1.	สถานศึกษาของท่านมีระบบการจัดเก็บข้อมูลบนฐาน คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมา อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	3.96	0.80	มาก
2.	สถานศึกษาของท่านมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้ และทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.98	0.81	มาก
3.	ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ ตนเองต้องการทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.97	0.78	มาก
4.	สถานศึกษาของท่านมีการนำสื่อมัลติมีเดียมาช่วย อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน	3.98	0.88	มาก
5.	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้ครูผู้สอนฝึกอบรบการ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.00	0.88	มาก

ข้อที่	การพัฒนาความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
6.	สถานศึกษาของท่านจัดอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีให้กับครูผู้สอนอย่าง สม่ำเสมอ	4.01	0.90	มาก
ภาพรวมด้านเทคโนโลยี		3.98	0.84	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในด้านเทคโนโลยีโดยภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24  
ในด้านความรู้

ข้อที่	การพัฒนาความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
1.	สถานศึกษาของท่านมีการสนับสนุนโครงการที่ สร้างสรรค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.94	0.76	มาก
2.	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของ ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.75	มาก
3.	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้ครูผู้สอนประยุกต์ใช้ ความรู้เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ	3.99	0.75	มาก
4.	สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมให้ครูผู้สอนได้ พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.05	0.79	มาก
5.	สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาระบบโครงสร้างการ จัดเก็บและการสืบค้นความรู้ที่สำคัญเพื่อให้ครูผู้สอน สามารถนำไปใช้ได้ตลอดเวลา	3.94	0.81	มาก
6.	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้เข้าร่วม อบรมพัฒนาความรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และคิดอย่างสร้างสรรค์	3.97	0.82	มาก
ภาพรวมด้านความรู้		3.98	0.78	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในด้านการเรียนรู้

ข้อที่	การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่สนับสนุนและปลูกฝังให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.03	0.78	มาก
2.	สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูผู้สอนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.72	มาก
3.	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้ครูผู้สอนเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตเพื่อปรับปรุงการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	4.00	0.78	มาก
4.	ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือเป็นทีม	3.96	0.76	มาก
5.	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ศึกษาดูงานจากสถานที่หรือจากประสบการณ์จริงเพื่อจะได้เพิ่มพูนความรู้	3.98	0.82	มาก
6.	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้ครูผู้สอนระดมความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน	4.09	0.79	มาก
ภาพรวมด้านการเรียนรู้		4.02	0.77	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในด้านการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปรากฏดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ด้านรวม)	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.41**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.45**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางสติปัญญา	0.50**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.49**	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	0.46**	ปานกลาง

หมายเหตุ \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.46$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแยกตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในด้านรวมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางสติปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.50$ ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.41$ )

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)				
	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
	ด้าน องค์กร	ด้านผู้ที่ เกี่ยวข้องกับ กับองค์กร	ด้าน เทคโนโลยี	ด้าน ความรู้	ด้านการ เรียนรู้
1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	0.45**	0.45**	0.34**	0.40**	0.40**
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.50**	0.51**	0.35**	0.44**	0.44**
3. การกระตุ้นทางสติปัญญา	0.52**	0.56**	0.39**	0.50**	0.51**
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	0.55**	0.53**	0.37**	0.50**	0.51**

หมายเหตุ \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในรายด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างด้านที่ 3 การกระตุ้นทางสติปัญญา กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านที่ 2 ด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ ( $r = 0.56$ ) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในรายด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านที่ 3 ด้านเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ ( $r = 0.34$ )

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จากการศึกษาผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีบางข้อในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมี ผลงานด้านวิชาการเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งจากผลการสัมภาษณ์พบว่าประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูผู้สอนในการกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

3. การพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เทคนิคการวิจัย การ อบรม สัมมนา และการให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

4. การพัฒนาสถานศึกษาให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์ที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้ เป็นสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็น สถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมี ผลงานด้านวิชาการเป็นที่ประจักษ์หรือมีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1. นายสมบัติ คุ้มครอง วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒพิชญ์โลก ตำแหน่งผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2. นายกิตติพร อินทะสีดา วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3. นายพูนศักดิ์ เสนฤทธิ์ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนห้วยเม็กวิทยาคม อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

4. นายจาตุรงค์ กมลเลิศ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

5. นายเทวัญ ภูพานทอง วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนนวมนพิทยาคม อำเภอพนม จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ซึ่งผลการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความต้องการ ศักยภาพ และข้อจำกัด เพื่อให้สามารถพัฒนาได้ตรงประเด็นและตอบสนองความต้องการสูงสุดของการทำงานในสถานศึกษา ซึ่งปรากฏในบทสัมภาษณ์บางส่วน ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามเข้าใจความแตกต่าง ความต้องการ ศักยภาพของครูผู้สอนแต่ละคนและข้อจำกัดในการทำงานนั้นด้วย ควรสร้างบรรยากาศในการเปิดใจ (Open mind) ในการเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกันคือความสำเร็จขององค์กร ...”

(นายสมบัติ คุ้มครอง, 17 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน และต้องพยายามให้ทุกคนได้มีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน โดยสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้ครูผู้สอนได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ...”

(นายกิตติพร อินทะสีดา , 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับตัวครูผู้สอน เพราะแต่ละคนมีความสามารถและคุณภาพไม่เท่าเทียมกัน เราควรให้โอกาสทุกคนในการทำงานตามที่เขาถนัด เพื่อจะทำให้ผลงานสำเร็จได้ด้วยความราบรื่น ในขณะที่เดียวกันก็ควรเปิดโอกาสให้เขาได้ทำหยาบกับงานใหม่ๆ รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน ...”

(นายพูนศักดิ์ เสนฤทธิ์ , 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนและนักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันในหลายๆด้าน แต่เราต้องพยายามส่งเสริมให้เขาได้เรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะในหลายๆด้าน และในที่สุดทุกคนจะมีความสามารถที่ใกล้เคียงกันหรืออาจจะโดดเด่นในด้านที่เขาถนัด และทำให้เขาเป็นผู้นำในการถ่ายทอดความสามารถนั้นๆ ...”

(นายจตุรงค์ กมลเลิศ , 21 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... การอบรมพัฒนาครูผู้สอนและการฝึกสอนนักเรียนจะช่วยให้เขามีความรู้ความสามารถ มีข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจ กล่าวคือมีปฏิบัติและช่วยพัฒนาความเป็นผู้นำ เพราะความรู้และความกล้าเป็นสิ่งสำคัญในการแสดงภาวะผู้นำ ...”

(นายเทวัญ ภูพานทอง , 28 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

2. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูผู้สอนในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้สติปัญญาในการทำงานและการพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูผู้สอนทุกคนได้พัฒนาตนเอง และรับความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ มีการทำงานเป็นขั้นตอนและติดตามผลของการปฏิบัติรวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจ ซึ่งปรากฏในบทสัมภาษณ์บางส่วน ดังนี้

“... ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนในโรงเรียนต้องร่วมกันทำ SWOT ใช้กระบวนการประกันคุณภาพภายใน การจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี การทำวิจัยในชั้นเรียน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยกย่องเชิดชูให้กำลังใจและรางวัลบุคลากรที่สร้างผลงานให้เกิดขึ้นกับนักเรียนและโรงเรียน ...”

(นายสมบัติ คุ้มครอง, 17 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญาในการทำงานหรือการพัฒนาโรงเรียน มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน และที่สำคัญต้องปฏิบัติหรือดำเนินงานให้ครูผู้สอนได้เห็นเป็นแบบอย่าง พร้อมสร้างความตระหนักถึงเหตุผลและประโยชน์ในการทำงานแต่ละอย่าง...”

(นายกิตติพร อินทาสีตา, 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเพิ่มองค์ความรู้และประสบการณ์ มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และต้องคิดหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนหรือพัฒนางาน ...”

(นายพูนศักดิ์ เสนฤทธิ์, 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... การกระตุ้นให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้ใช้สติปัญญา สถานศึกษาควรสร้างโอกาสในการใช้สติปัญญา เช่น การทำโครงการ การส่งผลงานเข้าประกวด การสร้างเวทีหรือหาเวทีให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาและเข้าร่วมการแข่งขัน ...”

(นายจตุรงค์ กมลเลิศ, 21 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนและนักเรียนโดยการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเป็นวิทยากร ส่วนในการพัฒนานักเรียนควรมีการส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถในด้านที่เขานิถ ...”

(นายเทวัญ ภูพานทอง, 28 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

3. การพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เทคนิคการวิจัย การอบรม สัมมนา และการให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยการอบรม สัมมนา และให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อหาวิธีการพัฒนา



นักเรียนและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการบูรณาการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และวิชาอื่น ๆ อย่างจริงจังโดยกระตุ้นและสร้างความตระหนักให้กับครูผู้สอนโดย ส่งเสริมให้มีการจัดทำกรวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ซึ่ง ปรากฏในบทสัมภาษณ์บางส่วน ดังนี้

“...นำความรู้สู่การปฏิบัติเพื่อสร้างประสบการณ์ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้สอน เป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ร่วมวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และทำการวิจัยเพื่อใช้นวัตกรรมและต่อยอดองค์ความรู้เดิมสู่องค์ความรู้ใหม่และส่งผลต่อการ พัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ...”

(นายสมบัติ คุ้มครอง, 17 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... การสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ไม่ทอดทิ้ง ใช้ความพยายามอย่าง สูงที่สุดเพราะการทำงานกับครูผู้สอนทำได้ยากเนื่องจากแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ผู้บริหาร ต้องสร้างความตระหนักให้เขาเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการเรียนรู้ โรงเรียนกมลลาไสยเป็น โรงเรียนที่เน้นการสอนแบบบูรณาการด้วยการใช้ภาษา(EIS) เราส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรม สัมมนา และเน้นการใช้ภาษาอังกฤษแทรกในการเรียนการสอน...”

(นายกิตติพร อินทะสีดา , 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการเรียนรู้ของครูผู้สอนโดยการส่งเข้ารับการอบรม การสัมมนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองในด้านความรู้อย่างลึกซึ้ง และนำความรู้นั้นมาใช้ในการ เรียนการสอนและครูผู้สอนต้องทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อจะได้รู้ถึงสภาพปัญหาหรือแนวทางพัฒนา โรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้...”

(นายพูนศักดิ์ เสนฤทธิ์ , 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...การส่งเสริมให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนา และต้องติดตามการขยายผล ของการอบรมหรือสัมมนา โดยให้ครูผู้สอนได้นำนักเรียนทำโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ...”

(นายจาตุรงค์ กมลเลิศ , 21 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“... การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญของครูผู้สอนและนักเรียน เพราะเมื่อได้รับความรู้ที่ ถูกต้องทำให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ และสัมมนามากที่สุด เพื่อจะได้นำ ความรู้มาพัฒนาโรงเรียน ...”

(นายเทวัญ ภูพานทอง , 28 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

4. การพัฒนาสถานศึกษาให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์ที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูผู้สอนได้ใช้เทคโนโลยี

เพื่อเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการความรู้ การจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ การสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้โดยใช้ Internet, E-office, Website ของโรงเรียน และควรใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆให้แก่สมาชิกในองค์กรโดยใช้ E-learning, E-training, และ Internet ซึ่งปรากฏในบทสัมภาษณ์บางส่วน ดังนี้

“...ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบอินเทอร์เน็ตมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียนเป็นอย่างมาก ผู้บริหารควรส่งเสริมให้องค์กรใช้เทคโนโลยีต่างๆ และต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากระบบอินเทอร์เน็ต สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้เข้ามาศึกษาจะทำให้เกิดการเรียนรู้จากฐานข้อมูลของโรงเรียน ...”

(นายสมบัติ คุ่มครอง, 17 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...แหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้ในปัจจุบันมีมากมายทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน แต่ปัจจุบันแหล่งองค์ความรู้นั้นได้ถูกถ่ายทอดสู่โรงเรียน สังคม ชุมชน ในรูปแบบของอินเทอร์เน็ตทำให้ง่ายต่อการเรียนรู้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีในโรงเรียนมากที่สุดโดยเก็บไว้ในรูปแบบฐานข้อมูล สารสนเทศและสื่อต่างๆโดยให้ง่ายต่อการค้นหาและเรียนรู้...”

(นายกิตติพร อินทะสีดา, 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ของครูผู้สอนโดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต การสร้าง Website ของโรงเรียน การเชื่อมโยงฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้กับที่อื่นๆ เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย...”

(นายพูนศักดิ์ เสนฤทธิ์, 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...การจัดทำระบบฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนโดยการรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้จากหลายๆแห่ง ทั้งระบบอินเทอร์เน็ต สื่อสังคมออนไลน์ สามารถช่วยให้สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างถาวรเพราะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและถาวร...”

(นายจตุรงค์ กมลเลิศ, 21 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...การสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง ในสภาพปัจจุบันถ้าอาศัยสื่อการเรียนรู้จากหน่วยงานของรัฐเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นองค์ความรู้ในด้านต่างๆในรูปแบบฐานข้อมูลของโรงเรียน...”

(นายเทวัญ ภูพานทอง, 28 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ มีความกล้าคิด กล้าทำและตั้งใจจริงที่จะนำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจั้งช้าบ่อย ๆ

ใช้รูปแบบของกระบวนการวิจัยมาในการพัฒนาโรงเรียน มีการกระตุ้นการใช้ปัญญาในการทำงานและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความตระหนักว่าทุกคนคือบุคคลสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งผลการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติจะทำให้การพัฒนาสถานศึกษาตรงกับความต้องการของชาติและตรงกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะพัฒนาอย่างลึกซึ้งชัดเจน มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อต่อยอดความสำเร็จ มีการให้องค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมทำสนับสนุนและร่วมประเมินผล และสุดท้ายผู้บริหารต้องมีความตั้งใจจริงที่จะนำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง...”

(นายสมบัติ คุ้มครอง, 17 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...การมีวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนที่ชัดเจนจะทำให้การพัฒนาโรงเรียนมีทิศทาง ครูผู้สอนมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน ควรใช้เทคโนโลยีช่วยในการพัฒนาโรงเรียน อย่าลืมความสำคัญของผู้ปกครองและชุมชน สำคัญที่สุดผู้บริหารต้องมีความแน่วแน่ในการพัฒนา เป็นต้นแบบภาวะผู้นำให้ครูผู้สอนได้รักและศรัทธา...”

(นายกิตติพร อินทะสีดา, 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมที่ดี มีการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน มีวิสัยทัศน์ที่เข้าใจง่ายทำได้จริงและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการทำงานต้องอาศัยบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล...”

(นายพูนศักดิ์ เสนฤทธิ์, 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอนต้องมีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้านำความแปลกใหม่มาพัฒนา นักเรียนและต้องมีความตั้งใจจริงในการทำงานและความอดทนต่อสภาพปัญหาต่างๆ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ”

(นายจาตุรงค์ กมลเลิศ, 21 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...เราต้องการให้นักเรียนเป็นบุคคลเช่นใด ครูผู้สอนต้องเป็นผู้นำในการกระทำสิ่งนั้นๆก่อนเพื่อนักเรียนจะได้ศรัทธาในต้นแบบของการประพฤติตน...”

(นายเทวัญ ภูพานทอง, 28 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

โดยสรุป ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงติดตามข่าวสารองค์ความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ในสถานศึกษา เปิดเวทีแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยกย่อง เชิดชูผู้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ พัฒนาครูผู้สอนในสถานศึกษาโดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่เรียนรู้จากองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งผลการสัมภาษณ์ปรากฏ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา ติดตามการข่าวสารการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การศึกษาอยู่ตลอดเวลา สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยการประยุกต์ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา...”

(นายสมบัติ คุ้มครอง, 17 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ภายในโรงเรียน วางระบบการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สร้างความตระหนักให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์กร และผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งมีการติดตามผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและเป็นกันเอง...”

(นายกิตติพร อินทะสีดา , 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างในการพัฒนาองค์กร สร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้แก่ครูผู้สอน ควรให้ชุมชน ผู้ปกครอง ศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้...”

(นายพูนศักดิ์ เสนฤทธิ์ , 18 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาหรือส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำกิจกรรมที่สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน และมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ...”

(นายจาตุรงค์ กมลเลิศ , 21 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นต้นแบบในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาความรู้ สร้างโอกาส สร้างเวทีให้นักเรียนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแข่งขันทักษะต่างๆ...”

(นายเทวัญ ภูพานทอง , 28 กุมภาพันธ์ 2557 : สัมภาษณ์)

ข้อสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผู้วิจัย พบว่า

1. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ลงมือทำให้ครูผู้สอนได้เห็นเป็นแบบอย่าง การมีภาวะผู้นำในหลายๆด้าน ทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริงเพื่อทำให้ครูผู้สอนมองเห็นแนวทางในการบริหารงานหรือการส่งเสริมสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำงานตามที่เขาถนัดหรือให้การอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและกระตุ้นหรือส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ใช้สติปัญญา คิดหาเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนหรือพัฒนาองค์กร
2. การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูผู้สอน  
ได้อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทำวิจัยในชั้นเรียน บูรณาการการสอนทุกวิชาให้มีความเกี่ยว  
ข้องกัน พัฒนาระบบสื่อการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายโดยใช้  
ฐานข้อมูลหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และมีการวัดประเมินผล การติดตามผลการเรียนรู้ที่มี  
ประสิทธิภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY