

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF THE ADMINISTRATORS AND BEING A LEARNING ORGANIZATION
OF WESTERN REGION RAJABHAT UNIVERSITIES**

สมหญิง จันทฤทธิ์^{*1} ประพจน์ แยมทิม² ยุภาวรัตน์ ชันตีกรม³ ฐิตาภา เบ็ญจาธิกุล⁴ และจันทรัตน์ ภคมาศ⁵

Somying Chuntaruthai^{*1} Prapot Yamtim² Yupawarat Kunteekrom³

Thitapa Benchathikul⁴ and Juntharat Pakamas⁵

^{*1-5}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{*1-5}Education Administration, Faculty of Science and Sports, Bangkokthonburi University

*ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: somyingsport75906@gmail.com

Received: February 18, 2025

Revised: April 19, 2025

Accepted: April 21, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 1,344 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกนและใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 302 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, องค์กรแห่งการเรียนรู้, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study of the transformational leadership of the administrators of Western Region Rajabhat Universities; (2) to study being a learning organization of Western Region Rajabhat Universities; and (3) to study the relationship between transformational leadership of administrators and being a learning organization of Western Region Rajabhat Universities. The research was survey research. The population was 1,344 teachers of Western Region Rajabhat Universities. The sample was 302 teachers, by using Krejci & Morgan's sample size table, and obtained by stratified random sampling method. There were four steps of the research procedure: (1) review of related literature; (2) constructing research instruments; (3) collecting the data; and (4) analyzing the data. The questionnaire for collecting data was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, means, Standard Deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results were found that: (1) the transformational leadership of the administrators of the Western Region Rajabhat Universities overall and each aspect were at high level; (2) the being a learning organization of Western Region Rajabhat Universities overall and each aspect were at high level; and (3) the relationship between transformational leadership of administrators and being a learning organization of Western Region Rajabhat Universities, overall were at high positive correlation with statistical significance at .01 level.

Keywords: Relationship, Transformational Leadership, Being a Learning Organization

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน องค์กรต่างๆ รวมถึงสถานศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน: ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การจัดการความขัดแย้งและความต้านทาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถจัดการความขัดแย้งและความต้านทานที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถประเมินและปรับปรุงกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) คือ องค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการการเพิ่มขึ้นของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ ความสามารถในการเรียนรู้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

สถานศึกษาจะพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำรู้จักวางแผนบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพราะการก้าวอย่างช้าจะทำให้เสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีงานวิจัยหลายเรื่องที่สนับสนุนแนวคิดนี้และยืนยันว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังที่ Leithwood, Jantz & Steinbach (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จของเป้าหมายของกลุ่มและการให้ความร่วมมือขององค์กร การปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ศิริกาญจน์ ช่วยจันทร์และคณะ (2557) ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตามสถานการณ์และแสดงศักยภาพ นำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันทำให้เกิดคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกเป็นมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค มีภารกิจและปณิธานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ

แก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบ่มารุง ศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตภัณฑ์และส่งเสริมวิद्यฐานะครู” เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ดังได้กล่าวไปแล้วในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่ง มหาวิทยาลัยย่อมได้รับผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับบริบทใหม่ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันตก ซึ่งผลการวิจัยอาจช่วยให้มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันตกเข้าใจบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาและดำเนินการกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงการบริหารจัดการและการดำเนินงานเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้นแบบสำหรับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันตกให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

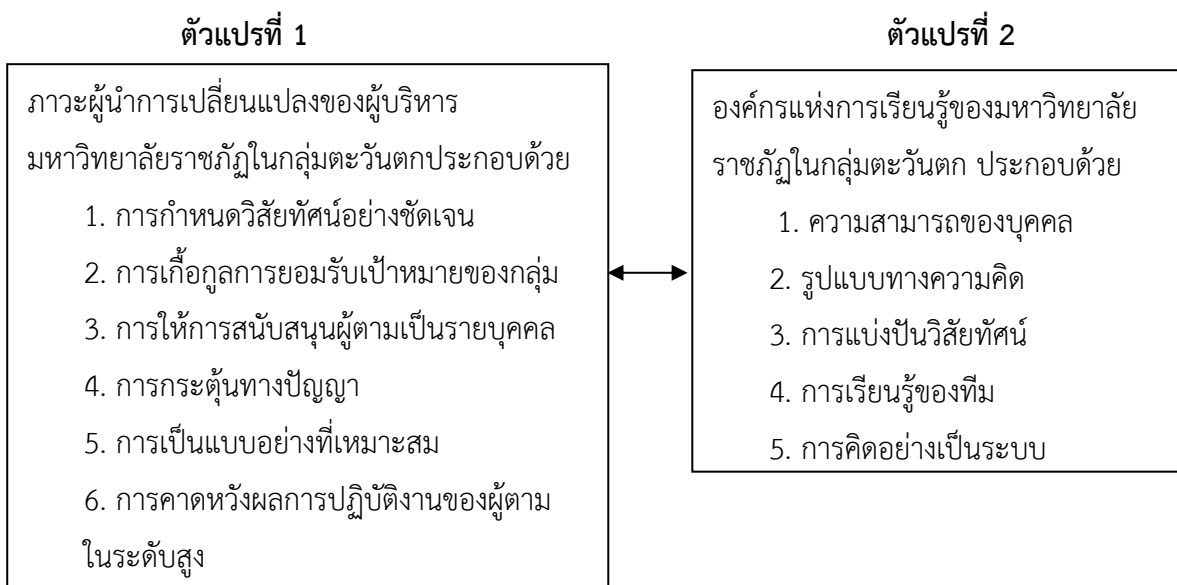
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับมหาวิทยาลัยนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรตลอดจนใช้ในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

2. ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Leithwood, Jantz & Steinbach (1996) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) การเกื้อกูล การยอมรับ เป้าหมายของกลุ่ม 3) การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา 5) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 6) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง และองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิด Senge (1990) ประกอบด้วย 1) ความสามารถของบุคคล 2) รูปแบบทางความคิด 3) การแบ่งปันวิสัยทัศน์ 4) การเรียนรู้ของทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 4 แห่งประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จำนวน 1,344 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 4 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejci & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก 6 ด้าน จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทาง กูเกิลฟอร์มผ่านการสแกน คิวอาร์โค้ด ให้กับตัวแทนอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 4 แห่งเพื่อส่งผ่านไปยังอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นๆ จำนวน 302 ตัวอย่างติดตามรวบรวมแบบสอบถามจากระบบได้รับแบบสอบถามกลับคืน 302 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (r)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 เพศชาย	95	31.46
1.2 เพศหญิง	207	68.54
รวม	302	100
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 40 ปี	181	59.93
2.2 40 ปีขึ้นไป	121	40.07
รวม	302	100.00

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	11	3.64
3.2 ปริญญาโท	184	60.93
3.3 ปริญญาเอก	107	35.43
รวม	302	100.00

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ลำดับ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	3.95	0.69	มาก
2.	การถือฤลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม	3.99	0.74	มาก
3.	การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	3.97	0.69	มาก
4.	การกระตุ้นทางปัญญา	3.97	0.71	มาก
5.	การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.07	0.61	มาก
6.	การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง	4.07	0.67	มาก
รวม		4.00	0.69	มาก

ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ลำดับ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ความสามารถของบุคคล	4.11	0.61	มาก
2.	รูปแบบทางความคิด	4.10	0.62	มาก
3.	การแบ่งปันวิสัยทัศน์	4.00	0.74	มาก
4.	การเรียนรู้ของทีม	4.08	0.64	มาก
5.	การคิดอย่างเป็นระบบ	4.09	0.71	มาก
รวม		4.08	0.66	มาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
		ความสามารถของบุคคล (Y ₁)	รูปแบบทางความคิด (Y ₂)	การแบ่งปันวิสัยทัศน์ (Y ₃)	การเรียนรู้ของทีม (Y ₄)	การคิดอย่างเป็นระบบ (Y ₅)	ภาพรวม (Y _{tot})
1.	การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน (X ₁)	.598**	.590**	.684**	.598**	.627**	.695**
2.	การถือหลักการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม (X ₂)	.655**	.612**	.685**	.592**	.541**	.691**
3.	การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล (X ₃)	.680**	.640**	.687**	.615**	.563**	.713**
4.	การกระตุ้นทางปัญญา (X ₄)	.699**	.698**	.723**	.649**	.608**	.756**
5.	การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X ₅)	.660**	.657**	.687**	.635**	.615**	.729**
6.	การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง (X ₆)	.782**	.670**	.661**	.583**	.566**	.714**
ภาพรวม (X _{tot})		.731**	.705**	.753**	.700**	.642**	.784**

** ระดับนัยสำคัญ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot}) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .784$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันทางบวก

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก ตระหนักถึงความเป็นผู้นำและความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wright & None (1996) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรเพราะจะเพิ่มเติมเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลสร้างสรรค์ต่อองค์กรใช้แนวคิด หรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก บทบาทของผู้นำจะมีอิทธิพลอย่างมากภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งของโลกในปัจจุบัน ผู้นำมีส่วนสำคัญในการนำพามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกให้สามารถดำเนินการนโยบายต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ระบุไว้ใน มาตรา 7 “ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ซึ่งเป็นภารกิจและปณิธานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนี้ บุญกล้า (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนภัทร พึ่งพงษ์ (2564) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกได้พยายามปฏิบัติตามภารกิจและปณิธานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นภารกิจและปณิธานของมหาวิทยาลัย

ราชภัฏ ในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายตามนโยบายต่าง ๆ ได้นั้น มหาวิทยาลัยจะต้องมีกระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อจะทำให้สถานศึกษาก้าวหน้าไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถของบุคคล จะพบว่าคณาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษามีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ด้านรูปแบบทางความคิด คณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่การทำงานของตนเอง และใช้ความคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย ด้านการแบ่งปันวิสัยทัศน์ คณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความผูกพันและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาด้วย ด้านการเรียนรู้ของทีม มหาวิทยาลัยมีการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม คณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยมองเห็นร่วมกันว่าการเรียนรู้ของทีมทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สถานศึกษานับสนับสนุนให้คณาจารย์และบุคลากรพัฒนาความคิดอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ คณาจารย์และบุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (HRD BRIDGE CONSULTING AND TRAINING CO.,LTD., n.d.) Senge (1990) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึงที่ซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดที่ได้รับการยอมรับเอาใจใส่ และเป็นองค์กรที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร ซึ่งทักษะหรือวินัยที่จำเป็นต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ (1) ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (Personal Mastery) (2) มีโลกทัศน์ (Mental Models) ที่มองโลกตามความเป็นจริง (3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนครินทร์ จัปจิตต์ (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาวิณี ชื่นทรัพย์ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2563) ได้ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่สุด 1 ด้านได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ และมี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม แบบแผนความคิดอ่าน และ ความรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .784 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกเป็นผู้นำในองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุม กำกับและส่งเสริมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามภารกิจ ปณิธาน และนโยบายที่วางไว้ การนำองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้พัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันภายใต้สภาพแวดล้อมและยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978) เป็นแนวคิดแรกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Burns มีแนวคิดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง โดยเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้ที่คอยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการตอบสนองทางด้านแรงจูงใจ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงรูปแบบของพฤติกรรม รวมถึงมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์กร เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การพร้อมไปกับการส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ผลงานผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นการใช้สิ่งที่มีลักษณะเชิงนามธรรมมากกว่า เช่น การใช้วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยมร่วม (Shared values) และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน (Consideration) การพยายามทำให้งิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำ มีความหมายเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามตลอดกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) และคุณลักษณะอื่น เช่น ความมีบารมีหรือความเสน่ห์ (Charisma) ของผู้นำเองมากกว่าการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ “ความมีประสิทธิภาพ” (Effectiveness) ของงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนของโลกยุคปัจจุบัน ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงเหมาะสมและมีการนำไปใช้ในแทบทุกองค์การอย่างแพร่หลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิประภา งามอาจ (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์

ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐพร สายศร (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิลาปิน ทิพย์นพคุณ (2566) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ประกอบด้วย 5 ด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ความสามารถของบุคคล รูปแบบทางความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ของทีม และการแบ่งปันวิสัยทัศน์ ดังนั้นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อค้นพบจากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกสามารถนำไปประยุกต์ใช้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผู้บริหารควรพัฒนาเกี่ยวกับความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามที่มีมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความต่อเนื่องของงานและเพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก บุคลากรในมหาวิทยาลัยควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผนกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยควรมีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ถูกต้อง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

พร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้คณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยสามารถเรียนรู้และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนสถานศึกษา เกิดองค์กรที่มีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพร สายศร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับ การเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, 7(2), 147-161.
- ธนภัทร พิงพงษ์. (2564) “ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 กรุงเทพมหานคร. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 6(2), 72-85.
- นครินทร์ จัปปิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.**
- ภาวณิ ชื่นทรัพย์ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2563) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 11(1), 165-180.
- รัชณี บุญกล้า. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างยั่งยืน”. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 7(8), 335 – 343.
- ศศิประภา งามอาจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.**
- ศิริกาญจน์ ช่วยจันทร์ ปัทมาพร ชเลิศเพ็ชร และวันชัย ธรรมสัจการ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. **การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 5**, 931-939.
- ศิลปิน ทิพย์นพคุณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**, 7(1), 202 -216.

- HRD BRIDGE CONSULTING AND TRAINING CO.,LTD.. (n.d.). **KM 02 องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)**. Retrieved on January 10, 2025 from <https://www.hrdbridge.com/17214672/km-02-learning-organization>.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K., Jantz, D. & Steinbach, R. (1999). Changing Leadership for Changing Times. **International Journal of Educational Management**, 13(6), 301-302.
- Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday Currency.
- Wright, P. M. & Noe, R. A. (1996). **Management of Organizations**. Chicago: Irwin.