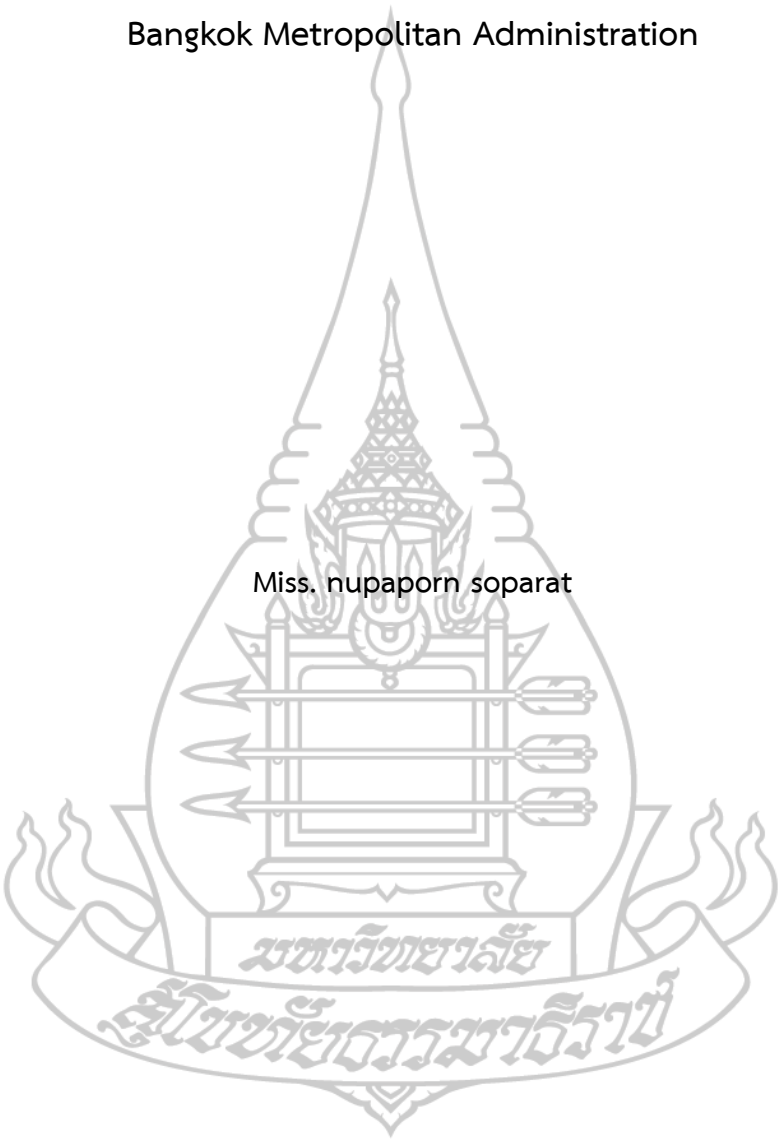
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

นางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566

The Relationship Between Creative Leadership of School Administrators and Being a Learning Organization in the Northern Bangkok Group Schools under Bangkok Metropolitan Administration

Miss. nupaporn soparat



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ชื่อและนามสกุล นางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ)

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร
ผู้ศึกษา นางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ รหัสนักศึกษา 2652300910
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 324 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของเครจซีและมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 และ .90 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ การเรียนรู้เป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงมาก ในทิศทางบวก ($r = .842$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ กรุงเทพมหานคร

Independent Study title: The Relationship Between Creative Leadership of School Administrators and Being a Learning Organization in the Northern Bangkok Group Schools under Bangkok Metropolitan Administration

Author: Miss. nupaporn soparat; ID: 2652300910;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Lieutenant Dr. Chulalak Sorapan; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the creative leadership level of administrators of the northern Bangkok group schools under Bangkok Metropolitan Administration; (2) the level of being a learning organization of the northern Bangkok group schools under Bangkok Metropolitan Administration; and (3) the relationship between creative leadership of school administrators and being a learning organization of the northern Bangkok group schools under Bangkok Metropolitan Administration.

The sample consisted of 324 teachers in the northern Bangkok group schools under Bangkok Metropolitan Administration, obtained by stratified random sampling based on school size and simple random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research tool was a questionnaire on creative leadership of school administrator and the being a learning organization of the school, with reliability coefficients of .96 and .90 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The research findings revealed that (1) the overall level of school administrators' creative leadership was rated at the highest level. When considering each aspect, flexibility and self-adjustment, the possession of vision, creativity, and teamwork were rated at the highest level, while the possession of imagination was rated at the high level; (2) the overall level of being a learning organization of the schools was rated at the highest level. When considering each aspect, being knowledgeable, learning as a team, having a shared vision, and having a systematic mindset were rated at the highest level, while systematic thinking was rated at the high level; and (3) the creative leadership of school administrators positively correlated at the very high level with the being a learning organization of schools (r = .842), which was statistically significant at the .01 level.

Keywords : Creative leadership; Being a learning organization; School administrator; Northern Bangkok group; Bangkok Metropolitan Administration

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้ให้คำแนะนำ ติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดนับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ กรรมการสอบที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.พวงผกา แสงเงิน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย (ประถม) ดร.ภาวิณี ทุ่งไธสง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านป่าไม้สหกรณ์ ดร.พัชรพล ธรรมแสง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย (ประถม) ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือในการวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครูกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจกับผู้วิจัยตลอดมา

คุณประโยชน์และความดีที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอน สนับสนุนผู้วิจัยตลอดมาจนการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ลงด้วยดี

นางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 4

กรอบแนวคิดการวิจัย 4

สมมติฐานการวิจัย 5

ขอบเขตการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่ได้รับ 9

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 10

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 10

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ 28

บริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ 39

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 47

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 56

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 56

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 57

การเก็บรวบรวมข้อมูล 59

การวิเคราะห์ข้อมูล 59

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 61

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 62

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร 63

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร 71
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร 77
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 80
สรุปการวิจัย 80
อภิปรายผล 85
ข้อเสนอแนะ 92
บรรณานุกรม 94
ภาคผนวก 101
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม) 102
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม) 104
ค ผลการพิจารณาคุณภาพเครื่องมือวิจัย 113
ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ 121
ประวัติผู้ศึกษา 134

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 21
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 62
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร 64
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 65
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ 66
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 67
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีม 68
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีจินตนาการ 70
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร 71
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 72

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีแบบแผนความคิด 73
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 74
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 75
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 76
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน 77

มหาวิทยาลัย
ศิลปากร

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข จากแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ที่มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยมียุทธศาสตร์ชาติที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน มีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีคุณธรรมจริยธรรม และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ดังกล่าวนำมาสู่กรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งมีเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาโดยให้ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้คิดนอกกรอบ เน้นการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดจินตนาการและมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก จะเห็นได้ว่า เป้าหมายของจัดการศึกษาของแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยการไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ท้าทายและมีความยืดหยุ่นไม่ยึดติดกับสภาพเดิม ๆ โดยเป็นหลักการสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Stoll & Tempered, 2009) ซึ่ง Robinson (2011) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารว่ามี 8 องคประกอบ ได้แก่ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การให้

ความสนใจและให้ความสำคัญกับคน 5) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 6) ส่งเสริมการพัฒนาความคิด 7) การกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ และ 8) การให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจ ซึ่งจะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารในยุคใหม่ที่ต้องสร้างสรรค์ และผลิตสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในการบริหารการจัดการเรียนรู้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553) และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถสงเสริมคุณภาพการคิดของครูและผู้เรียนในการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่และการปรับปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสร้างความสามารถของครูและบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์ (Ash & Persall, 2007) จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น จะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองและร่วมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ณณัฐ ช่วยงาน (2565) เบญจมาศ สัตตะโส (2566) และ รมย์รวินท์ ประสงใด (2566) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพ

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์การเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง มีการฝึกฝนการคิดในรูปแบบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น มีการรวบรวมความรู้ที่ต้องการอย่างอิสระและเป็นองค์การที่บุคลากรทุกระดับมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนความรู้และรู้วิธีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ Senge ได้ย้ำว่าการสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นมีความเป็นไปได้ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนต่างมีสัญชาตญาณของการเป็นผู้เรียนรู้อยู่ในตัว Senge (2006) สถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์การมีความได้เปรียบเหนือกว่าคู่แข่ง เนื่องจากสามารถจูงใจ ธำรงรักษา ว่าจ้างและจูงใจบุคลากรที่ดีที่สุดไว้ได้ ในขณะที่องค์กรแบบอื่นประสบปัญหาในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมในการเข้าทำงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ตระหนักเป็นอย่างดีว่า มีคนจำนวนน้อยมากที่มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างครบถ้วน ดังนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้จึงแสวงหาบุคลากรที่มีความเต็มใจ มีความสามารถที่จะเรียนรู้ มีจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่และไม่หวั่นกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการเข้าทำงาน (Sarder 2016 อ้างถึงใน ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล, 2563) ซึ่งหลักพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990) ที่เขียนไว้ในหนังสือ The Fifth Discipline โดยเสนอวินัย 5 ประการ คือ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ 2) บุคคลรอบรู้ 3) รูปแบบทางความคิด 4) วิสัยทัศน์ร่วม และ 5) การเรียนรู้ของทีม (Senge, 1990) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชนก อาจปรุ และนุษรา โพธิ์พัฒนชัย, (2564)

ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้หลักพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา และจากข้อมูลผลการประเมินและทบทวนตัวชี้วัดระดับเมืองจากการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - 2563) ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 437 โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนที่อยู่กลุ่มกรุงเทพเหนือจะตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตบางเขน สำนักงานเขตดอนเมือง สำนักงานเขตจตุจักร สำนักงานเขตลาดพร้าว สำนักงานเขตบางซื่อ สำนักงานเขตหลักสี่ และสำนักงานเขตสายไหม มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 46 โรงเรียน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566) ซึ่งพบว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนที่อยู่กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานครยังมีข้อจำกัดและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อาทิ ปัญหาผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 – 2566 ที่มีภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งพบว่า ผลคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50 จำนวน 1 วิชา คือ ภาษาไทย และมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 วิชา คือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และผลการแข่งขันทักษะวิชาการนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร “ช้างน้อยวิชาการ” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ด้านความคิดสร้างสรรค์ของสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือยังเป็นรองกลุ่มกรุงเทพอื่น ๆ เช่น การแข่งขันโครงงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการแข่งขันหุ่นยนต์ยังแพ้โรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก การแข่งขันทักษะคอมพิวเตอร์แพ้โรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มกรุงเทพกลาง และการแข่งขันนาฏศิลป์ไทยสร้างสรรค์แพ้โรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มกรุงธนเหนือ เป็นต้น (กองเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน สำนักการศึกษา, 2567) ทั้งนี้อาจเนื่องจากจากผู้บริหารสถานศึกษายังอาจขาดภาวะผู้นำในด้านการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ เช่น การเรียนรู้ผ่านโครงงาน การแก้ปัญหาหรือการใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน หรือครูอาจได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน อาจทำให้ครูขาดความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ท้าทาย กลัวการเปลี่ยนแปลงไม่ยอมรับหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ส่งผลให้สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ตรงตามเป้าหมายในเรื่องของการสร้างสรรค์นวัตกรรม อันสืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำดังกล่าว จะเห็นได้ว่าความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพอันสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพ

ประชากรกรุงเทพมหานครภายใต้วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (2564 - 2569) “การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม” (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563) ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในระยะยาวของสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษา และการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม รวมถึงส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งของนักวิชาการและนักการศึกษา ดังนี้ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2553), จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560), รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื้แสน (2561), จุฑามาส ซุ่นห้วน (2562), มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564), สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564), จินตนา ดีดวงพันธ์

(2565), ณณัฐ ช่วยงาน (2565), Dubrin (2006), Sternberg (2006), Ash & Persall (2007) และ Robinson (2007) แล้วนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามาสังเคราะห์ พบว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมีจินตนาการ ส่วนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Senge (1990) ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัยหรือการฝึกฝน ที่เรียกว่า The Fifth Discipline จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	1) การเป็นบุคคลรอบรู้
2) การมีวิสัยทัศน์	2) การมีแบบแผนความคิด
3) การมีความคิดสร้างสรรค์	3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
4) การทำงานเป็นทีม	4) การเรียนรู้เป็นทีม
5) การมีจินตนาการ	5) การคิดอย่างเป็นระบบ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตในการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหา ดังนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมีจินตนาการ

5.1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

5.2 ขอบเขตประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,068 คน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2567)

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิจัยระหว่างเดือน กันยายน 2566 ถึง เดือน กรกฎาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่แสดงออกถึงการสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศและประสานงานให้ครูในสถานศึกษาสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลาย มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้พร้อมนำองค์กรไปสู่การพัฒนาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ดังนี้

6.1.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ และมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการให้เข้ากับครูและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน และสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน

6.1.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการมองภาพอนาคตที่เป็นไปได้ของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสถานศึกษา สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สามารถแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

6.1.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม อันจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ได้ กระตุ้นให้ครูคิดนอกกรอบโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ นำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง

6.1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พัฒนาครูให้ตรงตามความต้องการของครูแต่ละบุคคล ตลอดจนสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.5 การมีจินตนาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างภาพความคิด ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ในจิตใจได้ชัดเจน มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา สร้างบรรยากาศให้ครูมีความสุขกับการทำงานอยู่เสมอ สามารถนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าและให้คำปรึกษากับครูในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่เอื้อให้ครูทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้ โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิด ความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหนา และทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ วัดระดับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

6.2.1 การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสในการขยายกรอบความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษาก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ได้

6.2.2 การมีแบบแผนความคิด หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัยและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และครูมีทักษะการเชื่อมโยงความสามารถในการทำงานทั้งในส่วนตัวกับภาพรวมของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

6.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมาย ทิศทางและแนวปฏิบัติเดียวกันกับภาพรวมของสถานศึกษา จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของครูในสถานศึกษา ครูมีการสื่อสารที่ชัดเจนตรงประเด็น อันก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทุกระดับเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

6.2.4 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของครูอย่างชัดเจน รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่ครูสามารถทำงานทดแทนกันได้ด้วยความเต็มใจ ทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

6.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิธีคิดอย่างเป็นขั้นตอน และเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน มีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ก่อนลงมือปฏิบัติจริง รวมถึงมีการติดตามการดำเนินงานและ ประเมินผลหลังการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาปรับปรุงการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

6.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูในสถานศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู ครูมีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการจนถึงครูตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

6.5 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลและการบริหารจัดการของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในพื้นที่ของ 7 สำนักงานเขต ประกอบด้วย 1) สำนักงานเขตบางเขน 2) สำนักงานเขตดอนเมือง 3) สำนักงานเขตจตุจักร 4) สำนักงานเขตลาดพร้าว 5) สำนักงานเขตบางซื่อ 6) สำนักงานเขตหลักสี่ 7) สำนักงานเขต

สายไหม โดยจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนทั้งหมด 46 โรงเรียน

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 กรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในความรับผิดชอบสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
   1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
   1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
   1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
   2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
   2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
   2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
3. บริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ
   3.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักการศึกษา
   3.2 ข้อมูลทั่วไปของการจัดการศึกษา
   3.3 การแบ่งกลุ่มเขต
   3.4 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   4.1 งานวิจัยในประเทศ
   4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทางด้านการศึกษาว่า โลกและสังคมได้เปลี่ยนไปแล้วเรามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสของการศึกษา

ใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้างและสร้างอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิดสติปัญญา ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จทั้งต้นทุนผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน

ธีระ รุญเจริญ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศโดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่แสดงออกถึงการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เพื่อที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ สามารถคิดต่าง คิดนอกกรอบ คิดเชิงสร้างสรรค์ได้

มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักการยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้มีความสามารถในการนำ จูงใจหรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ที่สร้างสรรค์ และเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

พักตร์นภา หาญประชุม (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะที่บุคคลหนึ่งสนับสนุนบุคคลอื่นในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม โดยการสร้าง แรงบันดาลใจ ร่วมกันแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ เคารพความความคิดเห็นของผู้อื่น เน้นการคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้นำร่วมกันในการค้นหาวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Harris (2009 อ้างถึงใน มานะศักดิ์ สมบูรณ์, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ได้มาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะ

เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิมดังที่เป็นอยู่

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่แสดงออกถึงการสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศและประสานงานให้บุคลากรในองค์กรสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลาย มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้พร้อมนำองค์กรไปสู่การพัฒนาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบและมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีเชาว์ปัญญาจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ผู้นำมีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อมองปัญหาให้ต่างไปจากแนวทางเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาและสร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคตได้ ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมายหลักคือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ผู้นำแสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) หรือส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

จันจิรา น้ำขาว (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานองค์กร สิ่งแวดล้อมอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Robinson (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการสร้างวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ให้กับทุก ๆ คนในองค์กรให้มีความคิดสร้างสรรค์และมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อ

องค์กร กล่าวคือ ทำให้เกิดบรรยากาศการสร้างสรรค์เกิดขึ้นในองค์กร (creating climates) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนที่ยิ่งใหญ่

จากความสำคัญที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพอย่างเข้มแข็ง และเป็นแบบอย่างแห่งการเปลี่ยนแปลง ช่วยสร้าง สนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ให้กับบุคลากรคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วยความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีจินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ และต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจและมีเหตุผล

2. การมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาในหลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือ

3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองไกล กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาและการบริหารอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับพื้นฐานของเทคโนโลยี ทั้งด้านของทฤษฎีและการปฏิบัติอย่างเพียงพอ

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้กระบวนการบริหารด้วยการเรียนรู้แบบทีม ซึ่งแสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการทำงานของทีมโดยการใช้ตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จโดยรวมของทีมงาน

3. การเจรจาต่อรอง หมายถึง ผู้บริหารมีกระบวนการในการพูดคุย แลกเปลี่ยนมีทักษะในการสื่อสาร การฟังพูด อ่านและเขียนที่ดี มีการสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจต่อบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ

4. การวางใจ หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่สมาชิกในองค์การไว้ใจรักและสามัคคี เชื่อใจซึ่งกันและกัน พูดคุยกันอย่างเปิดเผยถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นการลดช่องว่าง ลดการหวาดระแวงซึ่งกันและกัน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

5. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อโรงเรียน ให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนภายในโรงเรียน ทั้งด้านความร่วมมือ การส่งเข้าฝึกอบรม ดูแลและให้ความสนใจกับบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จิตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริม สนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

2. ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิด การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงานและคอยอำนวยความสะดวกให้บุคลากรมีความสามารถในคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

3. วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม

4. แรงจูงใจ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีการโน้มน้าวใจ มีความเชื่อมั่นต่อการทำงานและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

5. ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื้แสน (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความคิดวิเคราะห์ คือ ผู้นำในสังคมที่เปลี่ยนแปลงต้องมีความคิดวิเคราะห์ ถ้าไม่มีความคิดวิเคราะห์จะเป็นผู้นำที่ไม่สามารถตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงและไม่สามารถรู้ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่จะมีผลอย่างไร

2. มีความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่ต้องมีแนวใหม่ ๆ เป็นของตนเองหรือมีความคิดสร้างสรรค์ให้กับสังคมและองค์กร ซึ่งผู้นำจะต้องฝึกพัฒนาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3. มีความสามารถในการสร้างงาน คือ ถ้าเราเป็นผู้ดูแลให้บุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะสร้างสรรค์ คิดอะไรใหม่ ๆ แล้วเราต้องพัฒนาความคิดใหม่นั้นให้เป็นผลงานเพื่อที่จะสามารถนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมด้วยผลผลิตจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหาร

4. มีความรับผิดชอบ คือ ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งในตัวเอง องค์กรและในสังคม ความรับผิดชอบถือได้ว่าเป็นปรัชญาของความเป็นมนุษย์โดยตรง

จุฑามาส ซุ่นห้วน (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การใช้ประสบการณ์ในอดีตมากำหนดภาพในอนาคตของผู้บริหาร ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังขององค์กร วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีพลังและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

2. จินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัดไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย การวางแผนและลงมือดำเนินการเป็นทักษะช่วยทำให้เกิดความมั่นใจ กล้าคิด

3. ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกหลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง รวมถึงไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

4. การแก้ปัญหา หมายถึง การกระทำของมนุษย์ตามหลักของเหตุผล แก้ปญหาด้วยปัญญาและมีสติประกอบกับการประยุกต์ใช้วิธีการคิดแบบนอกกรอบจึงจะแก้ไขได้สำเร็จ การคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาจะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาวิธีที่มีความแตกต่างและหลากหลาย

มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นไปได้และชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่

ความเป็นเลิศ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล เอาใจใส่และให้ความสำคัญผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

3. การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแต่คนที่มีความเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้ร่วมงาน เพื่อนำมาปรับปรุงตนเองและพัฒนาผู้อื่น โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสานสัมพันธ์การทำงานของสมาชิกในสถานศึกษาเข้าด้วยกัน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ มอบความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรจุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ รับฟังปัญหาความต้องการและประชุมหารือกันก่อนทำงานและมีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตซึ่งเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

3. ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดรับความคิดใหม่ ๆ

4. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาท การมอบหมายงาน การวางแผน การติดต่อสื่อสารร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้าง กระบวนทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดรับความคิดใหม่ ๆ ได้ ซึ่งนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิด ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยอาศัยความยืดหยุ่นในการคิดและการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้ความเสมอภาคโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

6. การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสร้างภาพในสมองในสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนอย่างสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่น

ในสิ่งที่คิด ไม่เน้นกฎระเบียบมากเกินไป มีการสร้างความรู้ใหม่นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์

ณณัฐ ช่วยงาน (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจริง มีการปรับกระบวนการบริหารสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวตามสถานการณ์ สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานให้หมาะสม มุ่งความสำเร็จและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคคลในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานแบบเป็นทีมให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่อยู่ตลอดเวลาโดยแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยการคิดหลายมิติ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ชักนำให้บุคลากรในหน่วยงานคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ หรือสร้างแรงจูงใจผลักดันให้ครูและผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน มีการคิดนอกกรอบ ลงมือปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์พร้อมทั้งแก้ปัญหาด้วยวิธีการและกระบวนการใหม่ ๆ

Dubrin (2006 อ้างถึงใน ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์, 2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. มีความรู้ หมายถึง จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมความคิด

2. มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา หมายถึง การวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญาและการใช้เหตุผล คนที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเป็นคนที่คล่องแคล่วและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

3. มีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและนำไปใช้จริงได้

4. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู หมายถึง คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์

Sternberg (2006) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ต้องมีกระบวนการทางสติปัญญา มีความคิดหรือมีความสามารถในการใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ข้อดีหรือข้อเสียที่อาจจะเกิดขึ้น 2) ความรู้ มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องต่างๆ และมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารประกอบกับการใช้ชีวิต การสังเกตในการสร้างหรือกำหนดแนวความคิดและสรุปความคิดรวบยอด 3) สติปัญญามีความคล่องแคล่วในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ชอบแสวงหาสิ่งที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีนิสัยอยากรู้อยากเห็นและเป็นคนเปิดเผย 4) บุคลิกภาพมองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดีมีความมั่นใจในตนเองในการที่จะรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มักจะมีความคิดเห็นต่างจากผู้อื่น ยึดมั่นสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงและสามารถนำไปใช้ได้จริง สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี

Ash & Persall (2007) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือ เท่าที่จำเป็น

2. การร่วมมือกันแก้ปัญหา (collaborative problem solving) หมายถึง การแก้ปัญหาร่วมกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกมากกว่าการประนีประนอมกับทุกฝ่าย

3. การจินตนาการ ภาพอนาคตที่ควรเป็น (imaging future possibilities) หมายถึง การมีมุมมองเป็นจินตภาพที่มองไปข้างหน้าหรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (examining shared beliefs) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ

ความอดทน ความมีวินัยและความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารและให้เกียรติผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น

5. การใช้คำถาม (Aking Questions) หมายถึง กลวิธีการถามคำถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการตั้งคำถามและตอบคำถามเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาและสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูงและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

6. การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting Analyzing And Interpreting Data) หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้แล้วมาวิเคราะห์ แปลความหมายโดยการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกิจกรรมอื่นที่ดำเนินคล้ายกันในรอบระยะเวลาเดียวกัน เพื่อให้ฝ่ายบริหารเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพ

Robinson (2007) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้างและการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อน เป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

4. การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ที่มีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ และการมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2553)	จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560)	รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื่นแสน	จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562)	มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564)	สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564)	จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565)	ณณัฐ ช่วยงาน (2565)	Dubrin (2006)	Sternberg (2006)	Ash & Persall (2007)	Robinson (2007)	**รวมความถี่**
1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	⑧
2. การมีวิสัยทัศน์	✓		✓		✓	✓	✓	✓					✓	⑦
3. การมีความคิดสร้างสรรค์				✓		✓	✓	✓	✓				✓	⑥
4. การทำงานเป็นทีม						✓	✓	✓	✓			✓	✓	⑥
5. การมีจินตนาการ	✓		✓		✓			✓				✓		⑤
6. การร่วมมือกันแก้ปัญหา		✓			✓							✓		3
7. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						✓	✓	✓						3
8. การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล				✓								✓		2
9. มีบุคลิกภาพที่ดี										✓	✓			2
10. ความไว้วางใจ		✓	✓											2
11. แรงจูงใจ			✓						✓					2
12. มีความรู้										✓	✓			2
13. การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน												✓		1
14. การเจรจาต่อรอง		✓												1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2553)	จุฑาธิปต์ ทัฬไทย (2560)	รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื่นแสน	จุฑามาส ชุ่นท้วน (2562)	มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564)	สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564)	จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565)	ณณัฐ ช่วยงาน (2565)	Dubrin (2006)	Sternberg (2006)	Ash & Persall (2007)	Robinson (2007)	จำนวนผู้
15. มีความรับผิดชอบ				✓										1
16. การใช้คำถาม												✓		1
17. การสร้างมนุษยสัมพันธ์		✓												1
18. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี		✓												1
19. มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา										✓				1
20 กระบวนการทางสติปัญญา											✓			1
21. ความสามารถในการสร้างงาน				✓										1
22. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู										✓				1
23. สติปัญญามีความคล่องแคล้วในการแก้ปัญหา											✓			1
รวม	3	5	5	4	4	5	5	6	4	4	4	6	4	

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และมีความถี่สูงสุดจำนวน 5 ประเด็น สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมีจินตนาการ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และกำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ตามรายละเอียดดังนี้

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ความยืดหยุ่นและการปรับตัว เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ สามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุง วิธีการบริหารงานที่เหมาะสมและนำไปสู่การคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยได้อธิบายความหมาย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

อัยรีน สมาแอ (2562) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความเข้าใจในพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น โดยเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกันและสามารถพัฒนาได้ มีความคิดเป็นอิสระคิดได้หลายรูปแบบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวดยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดรับความคิดใหม่ ๆ ได้ซึ่งนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

Lussier & Achua (2001 อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) กล่าวถึง การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งนำไปสู่ความมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน

Robinson (2007) กล่าวถึง การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

Dubrin (2010 อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) กล่าวถึง การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ดีและความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

ข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง การแสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ และมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการให้เข้ากับบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน และสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน

2. การมีวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ (Vision) ได้รับการกล่าวถึงมากในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดลักษณะที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารที่มองกว้าง คิดไกล ทันสมัย และเฉียบแหลม ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยได้อธิบายความหมาย การมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มี ทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ ปลุกเร้าให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและเป็นแบบอย่างที่ดี

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้าง

กระบวนทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่นและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Bennis (2002) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ให้ผู้ตามได้รับรู้วิสัยทัศน์และทำความเข้าใจเพื่อปรับเปลี่ยนสู่การปฏิบัติ ผู้นำจะชักนำพวกเขาให้ไปถึงที่หมายด้วยความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Robinson (2007) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้างและการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตที่เป็นไปได้ขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนแต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ซึ่งนักการศึกษาและนักวิจัยได้อธิบายความหมาย ความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื่แสน (2561) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่ต้องมีแนวคิดใหม่ ๆ เป็นของตนเองหรือมีความคิดสร้างสรรค์ให้กับสังคมและองค์กร ซึ่งผู้นำจะต้องฝึกพัฒนาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมที่แปลกใหม่ นำมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยวิธีการระดมสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคมเพื่อ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และ

ประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดลออในการคิด

พักตร์นภา หาญประชุม (2565) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่จะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา

Robinson (2007) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อน เป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม อันจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ได้ กระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ นำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

4. การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ซึ่งนักการศึกษาและนักวิจัยได้อธิบายความหมาย การทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

อัยรีน สมาแอ (2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การ

ติดต่อสื่อสาร ประสานงานกันการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ณณัฐ ช่วยงาน (2565) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคคลในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ รับฟังความคิดเห็นจากทุกคนในทีม สร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานแบบเป็นทีมให้สูงขึ้นโดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Johnson & Johnson (2003 อ้างถึงใน เพ็ญนภา ศรีภูธร, 2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Robinson (2007 อ้างถึงใน เพ็ญนภา ศรีภูธร, 2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน พัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคล ตลอดจนสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การมีจินตนาการ

ความสามารถในการสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัดไว้ในใจ ซึ่งภาพเหล่านี้ไม่ได้รับรู้ผ่านการมองเห็น การได้ยินหรือผ่านวิธีการรับรู้อื่น ๆ จินตนาการถือได้ว่าเป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และยังเป็นรากฐานในการรวมประสบการณ์และกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย การวางแผน และลงมือดำเนินการเป็นทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับความสร้างสรรค์ การสร้างจินตนาการขึ้นในสมองจะช่วยทำให้เกิดความมั่นใจ กล้าคิด มีทักษะและกระบวนการคิดที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาความสร้างสรรค์ มีนักการศึกษาและนักวิจัยได้อธิบายความหมาย การมีจินตนาการ ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) กล่าวว่า จินตนาการ คือ ความเชื่อ ความศรัทธาและความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) สรุปนิยามของจินตนาการได้ว่า หมายถึง การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์มีอารมณ์ขันในการทำงานและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของจินตนาการคือ อารมณ์ขันในการทำงาน ความคิดเชิงสร้างสรรค์และสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สใบแพร สัพโส (2562) กล่าวถึงความหมายของการมีจินตนาการว่า เป็นการคิดการสร้างภาพในสมองว่าภาพเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นหรืออาจเกิดขึ้นมาก่อนก็ได้ เป็นการคาดการณ์ว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไรซึ่งเป็นการคิดใหม่ ๆ ในสิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานและการเป็นนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

Garrett (2009) ได้ให้คำนิยามของจินตนาการไว้ว่า เป็นภาพที่เกิดขึ้นในความคิดที่ไม่ซ้ำกับใครและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของจิตนาการไว้ในบทความที่ชื่อว่า Representtion and consciousness in Spinoza’s naturalistic Theory of The Imagination ตัวบ่งชี้ของจินตนาการประกอบไปด้วย อารมณ์ขัน (Humor) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

Puccio et al. (2010) ได้กล่าวว่า จินตนาการ ประกอบด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking) ความคิดใหม่ๆ (New thoughts) และแนวทางใหม่ (New approaches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

Kaminker (2011 อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) กล่าวว่า จินตนาการ คือการสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต และจินตนาการ ประกอบด้วย อารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข นำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ และสติปัญญาจะนำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีจินตนาการ หมายถึง การสร้างภาพความคิดถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ในจิตใจได้ชัดเจน มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา สร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานอยู่เสมอ สามารถนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าและให้คำปรึกษากับบุคลากรในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยผู้นำได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความกระตือรือร้นเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กร สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนช่วยในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (learning organization) ไว้ดังนี้

นครินศร์ จับจิตต์ (2562) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ พัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร มีบรรยากาศ การจูงใจและเอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้ พัฒนาองค์กรให้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอก นำไปสู่เป้าหมายและความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร

สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการของผู้นำและสมาชิกทุกคนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แนวคิดหรือวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร บุคลากรได้อิสระในการเรียนรู้และรับการพัฒนาขีดความสามารถของตน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย การคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำความรู้ใหม่ ๆ ไปพัฒนาต่อยอดและนำไปใช้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะขององค์การ

นุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีกระบวนการคิด สรรหาการถ่ายทอดความรู้และเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและทีมงาน ส่งผลให้การพัฒนาและปฏิรูปของหน่วยงานสามารถปรับตัวและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสถานการณ์โลก

วิภาวรรณ ตั้งวิริยะตระกูล (2564) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคคลากรทั้งสถานศึกษา เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์ในเรื่องขององค์ความรู้และผลงานใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและการปฏิรูปสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา

Hoy & Miskel (2001) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายสมรรถนะของตนเพื่อเป็นการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง สมาชิกขององค์กรได้ศึกษาขั้นตอนการเล่าเรียนต่อกันและองค์กรก็ได้มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

David & Stanley (2003) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา ถ่ายโยงความรู้และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

Senge (2006) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง มีการฝึกฝนการคิดในรูปแบบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น มีการรวบรวมความรู้ที่ต้องการอย่างอิสระและเป็นองค์การที่บุคลากรทุกระดับมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนความรู้และรู้วิธีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ Senge ได้ย้ำว่าการสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นมีความเป็นไปได้ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนต่างมีสัญชาตญาณของการเป็นผู้เรียนรู้อยู่ในตัว

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้ โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิด ความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสังคมในยุคปัจจุบัน

2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนสามารถดำรงอยู่อย่างได้อย่างประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยที่องค์กรจะต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

ศิริลักษณ์ มีจันโท (2560) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญกับองค์กรในแง่ของการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรต้องมีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรเหล่านั้นทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญา เห็นคุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จ มุ่งสร้างการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

รุ้งนภา จันทร์ลี (2562) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญในการที่องค์กรจะพัฒนาศักยภาพ โดยการเรียนรู้ที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่สิ่งแวดล้อมด้านการแข่งขันซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น การเรียนรู้และการกระทำจะต้องเติบโตควบคู่หรือล้ำหน้าคู่แข่ง ต้องมีการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการ สร้างความเชื่อ การท้าทายและยอมรับว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความจำเป็นองค์กรจึงต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับโลกยุคปัจจุบันเป็นสิ่งสำคัญและเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรก็คือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรหรือสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ภายในองค์กร (organizational learning) และสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

Senge (1990) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้โดยการเรียนรู้ของแต่ละคน ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้นแต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น

Fulmer & Key (1998) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้อยู่เสมอของกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการแข่งขัน การพัฒนาและการตัดสินใจของบุคคลและองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ที่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารมากกว่าย่อมมีความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน อีกทั้งยังสามารถพัฒนาตนเองหรือองค์กรได้มากกว่าและเร็วกว่าผู้ที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้น้อย ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เพื่อมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองในอันดับแรกเพราะมีความเหมาะสมอย่างยิ่งกับสถานการณ์ของสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้หากองค์กรทุกประเภททุกระดับต้องการอยู่รอดในสังคมยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ย่อมปฏิเสธกระแสการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้ เพราะองค์กรต้องก้าวทันคู่แข่งและก้าวล้ำคู่แข่งต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว เพื่อทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Sarder (2016 อ้างถึงใน ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล, 2563) กล่าวว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทำให้องค์การมีความได้เปรียบเหนือกว่าคู่แข่ง เนื่องจากสามารถจูงใจ ธำรงรักษา ว่าจ้างและจูงใจบุคลากรที่ดีที่สุดไว้ได้ ในขณะที่องค์การแบบอื่นประสบปัญหาในการสรรหาบุคลากรเหมาะสมเข้าทำงานองค์การแห่งการเรียนรู้ตระหนักเป็นอย่างดีว่า มีคนจำนวนน้อยมากที่มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างครบถ้วน ดังนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้จึงแสวงหาบุคลากรที่มีความเต็ม

ใจที่มีความสามารถที่จะเรียนรู้มีจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่และไม่หวั่นกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงเข้าทำงาน

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองให้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีในอนาคต

2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งงการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Senge (1990) ได้เขียนไว้ในหนังสือ The Fifth Discipline เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเสนอหลัก (Discipline) 5 ประการ เพื่อเป็นแนวทางดังต่อไปนี้

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นการมองภาพและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยรวม แทนการมองทีละภาพซึ่งจะทำให้สามารถมองเห็นสถานการณ์ได้ชัดเจนขึ้นและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) เป็นการเรียนรู้ภายในองค์กรเกิดจากบุคคลที่ได้พัฒนาและเรียนรู้ แต่ไม่ได้เป็นการการันตีว่าองค์กรจะเรียนรู้ตามเสมอไป บุคคลที่รอบรู้ในองค์กรเป็นระดับความสามารถนอกจากทักษะและความสามารถ ผู้ที่มีทักษะและความสามารถระดับสูงจะให้ความสำคัญในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องการบุคลากรที่มีความรอบรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากคนกลุ่มนี้จะมีความรับผิดชอบสูงในการทำงาน เรียนรู้ได้เร็วและมีความคิดริเริ่มจากคุณลักษณะที่กล่าวมานี้จะทำให้องค์กรมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นความคิดอ่านที่ฝังแน่นและมีอิทธิพลต่อความเข้าใจและการกระทำ เนื่องจากคนที่มีความคิดที่แตกต่างกันจะมองเหตุการณ์เดียวกันแตกต่างกันเนื่องจากความคิดอ่านที่ต่าง ทำให้การมองเห็นรายละเอียดจากเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่เหมือนกัน การพัฒนาความสามารถขององค์กรให้สอดคล้องกับรูปแบบทางความคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทักษะใหม่และปลูกฝังการคิดริเริ่มเพื่อที่จะนำทักษะเหล่านี้มาใช้ในชีวิตประจำวัน

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เกิดจากการมีค่านิยม ความสนใจ และความปรารถนาของแต่ละคน การแชร์วิสัยทัศน์เป็นทักษะในการเปิดเผยและพูดคุยเกี่ยวกับภาพในอนาคตที่แต่ละคนมีอยู่ในใจและยึดมั่นที่จะปฏิบัติตามเพราะเกิดจากวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลในองค์การ โดยแต่ละคนจะร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดเพราะการแชร์วิสัยทัศน์นั้นจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกันและเป็นก้าวแรกที่จะทำให้สมาชิกในองค์การเริ่มทำงานด้วยกันได้

5. การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันของทีมเพื่อสร้างสิ่งที่สมาชิกต้องการ ซึ่งมีรากฐานมาจากการแชร์วิสัยทัศน์และการเป็นบุคคลรอบรู้ การเรียนรู้ของทีมเริ่มจาก “บทสนทนา” ที่จะทำให้สมาชิกภายในทีมได้คิด

Marquardt (1996 อ้างถึงใน วีรยา สัจจะเขตต์, 2564) ได้รวบรวมและสรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พลวัตการเรียนรู้ (learning dynamic) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีวิธีการเรียนรู้ 3 วิธี ได้แก่

1.1 การเรียนรู้เชิงปรับตัว (adaptive learning) เกิดขึ้นเมื่อบุคคล ทีมหรือองค์กรได้เรียนรู้จากประสบการณ์และจากการพิจารณาไตร่ตรอง จากนั้นนำมาวิเคราะห์ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายหรือไม่ และปรับแก้ไขเพื่อการทำงานในอนาคต การเรียนรู้เชิงปรับตัวเป็นการเรียนรู้เพื่อจัดการกับปัญหาความยากลำบาก

1.2 การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (anticipatory learning) เกิดขึ้นเมื่อองค์กรเรียนรู้จากการคาดการณ์ถึงอนาคตในหลายรูปแบบ โดยพยายามหลีกเลี่ยงผลลัพธ์และประสบการณ์ทางลบด้วยการระบุโอกาสที่ดีที่สุดในอนาคตพร้อมกับค้นหาทางที่จะบรรลุผลสำเร็จให้ได้ การเรียนรู้เชิงคาดการณ์เป็นการเรียนรู้ที่จะสร้างเสริมต่อการเรียนรู้ขององค์กรเพราะมีการวิเคราะห์ไตร่ตรอง

1.3 การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (action learning) เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับความเป็นจริง ณ ปัจจุบัน เป็นการแสวงหาความรู้จริงเพื่อนำเอาความรู้นั้นไปแก้ปัญหาให้เกิดผลสำเร็จและนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคล กลุ่มคนและองค์กร ซึ่งการเรียนรู้นี้ต้องเกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมและระดับองค์กร

2. การปฏิรูปองค์กร (organization transformation) หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและค่านิยมของบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนให้สอดคล้องกับองค์ประกอบย่อย 4 อย่าง ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมขององค์กร กลยุทธ์รวมทั้งโครงสร้างขององค์การ

3. การเอื้ออำนาจบุคคล (people empowerment) หมายถึง การได้รับการเพิ่มพูนความรู้โดยอาศัยการเรียนรู้จากบุคคลรอบตัวที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้จัดการและผู้นำ พนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วนและพันธมิตรทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์ ผู้ขายและชุมชน

4. การจัดการความรู้ (knowledge management) หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ต่างๆ ขององค์การ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และทำการเหมืองความรู้ การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองรวมถึงหน่วยงาน โดยมีปัจจัยสนับสนุนที่องค์การจัดเตรียมไว้เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการสืบค้นความรู้

5. การนำเทคโนโลยีไปใช้ (technology application) หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้สำหรับการจัดการความรู้และการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อช่วยให้คนในองค์การเข้าถึงความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีความร่วมมือที่จะทำให้เกิดการประสานงาน การสอนทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

Marquardt & Reynolds (1994) กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่เฉพาะเจาะจงสำหรับสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ ความแตกต่างของแนวทางการพัฒนาขึ้นอยู่กับผลการตรวจสอบว่าองค์ประกอบใดยังเป็นจุดอ่อนที่สถานศึกษาควรเน้นเพื่อการพัฒนา มีองค์ประกอบ 11 ประการ ได้แก่

1. การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม (appropriate structures) โครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ดีควรมีลักษณะโดยรวมเป็นแนวราบมากกว่าแนวตั้ง มีความทันสมัยและยืดหยุ่นโครงสร้างลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร การไหลเวียนของข้อมูลสารสนเทศ ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคล และความร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา นอกจากนี้การมีโครงสร้างที่เหมาะสมยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์

2. การมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน (corporate learning culture) วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อความเสี่ยงและความสำเร็จในการเรียนรู้ของกลุ่มและการเรียนรู้ของบุคคลอื่น ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันที่ทำให้สถานศึกษาก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เป็นเรื่องของอำนาจและความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมพลังอำนาจให้แก่บุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้รับผู้เรียน เนื่องจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่จะช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้

4. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (environmental scanning) สถานศึกษาควรตรวจสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

5. การสร้างความรู้และส่งผ่านความรู้ (knowledge creation and transfer) สถานศึกษาควรมีกระบวนการสร้างความรู้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องเป็นวงจรที่หมุนเวียนตลอดเวลาในองค์การที่มีการส่งผ่านความรู้ได้ดี ความรู้จะถูกเก็บรวบรวม จัดหมวดหมู่ เก็บรักษาและเผยแพร่ส่งต่ออย่างรวดเร็วไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ ทุกระดับ ทุกแห่งโดยไม่มีอุปสรรคขัดขวางใด ๆ

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (learning technology) มีความหมายรวมถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศทุกชนิด โดยฉพาะเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการรวบรวม การวิเคราะห์ การเผยแพร่และการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร

7. คุณภาพ (quality) สถานศึกษามีพันธกิจในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของตนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงคุณภาพของการเรียนรู้ที่บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องได้รับ เพื่อให้สามารถดำรงรักษาคุณภาพในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีพันธกิจในการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความสามารถในด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

8. กลยุทธ์ (strategy) กลยุทธ์ที่สถานศึกษาจะต้องตระหนักและมีการวางแผนอย่างรอบคอบโดยผู้นำและผู้บริหารระดับสูงก็คือ การทำให้การเรียนรู้เป็น “ภารกิจที่สำคัญที่สุด” ของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้

9. บรรยากาศแห่งการสนับสนุน (supportive atmosphere) สถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเอาใจใส่ต่อการพัฒนา ความเจริญก้าวหน้า ความต้องการจำเป็นและความฝันของบุคลากรแต่ละคน เนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา

10. การทำงานเป็นทีมและเครือข่าย (teamwork and networking) องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการทำงานเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรทุกคนควรร่วมมือกันทำงานและสร้างเครือข่ายการทำงานโดยอาศัยทรัพยากรจากภายนอกสถานศึกษาผ่านพันธมิตรกลุ่มต่าง ๆ หรือความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ

11. วิสัยทัศน์ (vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สอดคล้องและสนับสนุนทิศทางในอนาคตของสถานศึกษาอันประกอบด้วยพันธกิจ ค่านิยมและปรัชญาในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรได้รับทราบและทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับทุกคนในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ยึดองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ซึ่งมีความครอบคลุมและเหมาะสมกับการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และได้มีการศึกษาตัวแปรย่อย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ จากการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ไว้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. การเป็นบุคคลรอบรู้

การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่มีความชำนาญในการวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่าง ๆ และลงลึกในสิ่งที่ได้เรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน Senge (2006) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และเป็นจิตวิญญาณขั้นพื้นฐานขององค์การ เนื่องจากองค์การไม่สามารถเรียนรู้ได้เองแต่การเรียนรู้ของ

องค์การเกิดจากการที่บุคลากรในองค์การเกิดการเรียนรู้ โลกแห่งการเรียนรู้เป็นโลกของเศรษฐกิจยุคใหม่ จำเป็นต้องเรียนรู้ไปตลอดชีวิต สมาชิกขององค์การเป็นรากฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ บุคคลที่เป็นนักเรียนไปตลอดชีวิตจะขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการจากกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์การจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้ สมาชิกขององค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ เช่น มีความเป็นนายของตนเองในการควบคุมจิตใจ ไม่ยึดมั่นถือมั่นเปลี่ยนไปตามโลกและมีการเจริญเติบโตทางจิตใจ การที่สมาชิกในองค์การมีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้นั้นจะช่วยให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาที่เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มีความสามารถและทักษะในการสร้างสรรค์เชิงรุก มุ่งสู่จุดหมายและความสำคัญตามที่กำหนดไว้ และการเรียนรู้จะเป็นทางหนึ่งที่ช่วยฝึกฝนเพื่อสร้างมุมมองหรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริงหรือบนวิสัยทัศน์ของแต่ละคน สนับสนุนให้ปัจเจกบุคคลบรรลุถึงความรอบรู้แห่งตน

รุ้งนภา จันทร์ลี (2562) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้เป็นการฝึกฝนตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ยอมรับความจริงไม่ยึดติด เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก สร้างความรู้ให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาความรู้ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลเห็นถึงสภาพความเป็นเหตุการณ์ที่สามารถเป็นไปได้ มีวิธีการรักษาความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์

สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้เป็นสิ่งที่องค์กรต้องมีบุคลากรที่มีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพตนเองให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

นุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้เป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บุคลากรในองค์กรต้องมีความสนใจแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ให้เท่าทันสถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันอยู่เสมอ และเพิ่มศักยภาพของของตนเองให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ พัฒนาให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชี่ยวชาญพิเศษในความรู้ ความสามารถและขยายขีดความสามารถในการสร้างผลงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) กล่าวถึง การเป็นบุคคลรอบรู้ว่า ครูต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา การเรียนรู้และเข้าใจความคิดของแต่ละบุคคลในสถานศึกษา

มีส่วนร่วมในการสร้างและถ่ายโอนความรู้ภายในสถานศึกษา รวมถึงการนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนและร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสในการขยายกรอบความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ได้

4. การเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการพัฒนาและปรับแนวทางการทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันเพื่อสร้างสิ่งที่สมาชิกในทีมต้องการ โดยมีแนวทางมาจากการแบ่งปันวิสัยทัศน์และความรอบรู้ของบุคคล การเรียนรู้ของทีมเกิดขึ้นจากกระบวนการเสวนาร่วมกัน ซึ่งเป็นความสามารถของสมาชิกในทีมที่มีการปรับเปลี่ยนความคิดและร่วมกันคิดอย่างแท้จริง นอกจากนี้ Senge (2006) ยังกล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมมีความสำคัญเพราะทีมเป็นหน่วยพื้นฐานในการเรียนรู้ขององค์การ หากทีมไม่สามารถเรียนรู้องค์การย่อมไม่เกิดการเรียนรู้เช่นกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเน้นการทำงานเป็นทีม โดยสมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนและหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การที่เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนาโดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้น ทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนาและอภิปรายเพื่อให้กลุ่มเกิดการทำงานเป็นทีม และนำไปสู่เป้าหมายขององค์การและเกิดการสร้างสรรค์องค์การแห่งการเรียนรู้นั่นเอง

สุนิสา มุ้ยจีน (2563) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมให้บังเกิดผลมากกว่าการอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้แบบทีมจะมีผลสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลและที่สำคัญองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้สมาชิกในองค์กรต้องมีการรวมตัวของทีมงานในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนในการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

วันชนก อาจปรุ (2564) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น รับรู้และเข้าใจกระบวนการทำงานของสมาชิกในทีม รับฟังเหตุผลและเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละ

บุคคล ในทีม สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีมด้วยความเต็มใจ

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทีมงานมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้พบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากรและที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของครูอย่างชัดเจน รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่บุคลากรสามารถทำงานทดแทนกันได้ด้วยความเต็มใจ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การมองเห็นภาพและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยรวมถึงแม้ว่าสิ่งเหล่านั้นจะเกิดขึ้นต่างที่ ต่างเวลาแต่บุคคลสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเป็นระบบแทนการมองแยกทีละสิ่ง Senge (2006) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นกรอบความคิด เป็นองค์ความรู้ และเป็นเครื่องมือที่ช่วยทำให้เห็นภาพของสิ่งที่ซับซ้อนได้ชัดเจนขึ้นและนำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ การคิดอย่างเป็นระบบเน้นให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ เป็นระบบเพื่อเกิดองค์ความรู้ที่จะช่วยให้สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกในองค์การมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยองค์ความรู้แล้วนำมาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้และความคิดใหม่ตลอดจนเป็นกรอบของการสร้างความกระจ่างชัดเจนในความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นแบบแผนและขั้นตอนของการพัฒนาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การคิดอย่างเป็นระบบได้ ก่อนอื่นต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจจากการมองโลกแบบแยกส่วนเป็นการมองภาพรวม ใช้แนวทางของ “ระบบ” เข้ามาประยุกต์ในทุกขั้นตอน เมื่อมีความเข้าใจเชิงระบบเกิดขึ้นในองค์การแล้วจะทำให้สามารถพัฒนาระบบการบริหารในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การให้สูงขึ้นได้

สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการพิจารณาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน สามารถมองเห็นปัญหาและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวมสามารถเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ

ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการคิด การวางแผนการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอนชัดเจน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป

สุนิสา มุ้ยจีน (2563) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง เห็นความสัมพันธ์และเชื่อมโยงระบบย่อยต่าง ๆ ได้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของตนกับองค์การภายนอกเป็นการคิดให้เป็นภาพแบบองค์รวม และมีความเป็นหนึ่งเดียวที่ประกอบด้วยหน่วยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันทั้งหมดทำให้บุคคลได้มองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยอย่างเป็นระบบในรูปแบบที่สืบเนื่องกันและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของทั้งระบบอย่างลึกซึ้ง

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ สามารถเข้าใจภาพรวมของความสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีเหตุผลสามารถมองเห็นปัญหาโดยการแยกภาพรวมออกมาเป็นภาพย่อยได้ รู้จักการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการฝึกฝนด้านการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีวิธีคิดอย่างเป็นขั้นตอนและเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน มีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ก่อนลงมือปฏิบัติจริง รวมถึงมีการติดตามการดำเนินงานและประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. บริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ

3.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักการศึกษา

สำนักการศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ 1) สำนักงานเลขานุการ 2) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ 3) กองคลัง 4) สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา 5) กองเทคโนโลยีการศึกษา 6) สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร 7) กองเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน 8) หน่วยศึกษานิเทศก์ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566)

วิสัยทัศน์

“สำนักการศึกษาเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนและส่งเสริม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร ที่พร้อมด้วยคุณธรรม”

อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร

“รู้หน้าที่ มีจิตสาธารณะ รักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นนวัตกรที่พร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

1) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ

2) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีอัตลักษณ์แห่งมหานคร

3) เสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

4) ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา

5) เสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์

1) ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2) พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร

3) ยกระดับประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

4) พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา

5) พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูง

นโยบายเรียนดี

นโยบายเรียนดี ประกอบไปด้วย 30 นโยบายและมีหมุดหมายสำคัญคือการลดความเหลื่อมล้ำในด้านการศึกษาและพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งหมด โดยสามารถแบ่งแผนนโยบายเพื่อพัฒนาการศึกษาออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้เรียน ระดับครูหรือผู้สอนและระดับสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ (สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2565)

ระดับผู้เรียน : เด็กทุกกลุ่มต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาและติดตั้งทักษะอาชีพอย่างทั่วถึง 1) ให้การศึกษาพัฒนานักเรียนสู่พลเมืองโลก 2) After School Program เรียน เล่น หลังเลิกเรียน 3) พัฒนาโรงเรียน 3 ภาษา สอนผ่านหลักสูตรไทย ต่างประเทศและเทคโนโลยีเพื่อการทำงาน 4) ส่งเสริมหลักสูตรคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้เป็นสำหรับเด็กช่วง 0-8 ปี 5) เด็ก กทม. เล่นน้ำได้ว่ายน้ำเป็น 6) ฝึกอาชีพพัฒนาทักษะยุคใหม่ 7) วิชาเลือกเสรีสำหรับนักเรียน 8) หลักสูตรการเรียนรวม คือการศึกษาสำหรับทุกคน

ระดับครูหรือผู้สอน : เพิ่มสวัสดิการ พัฒนาทักษะ คืนครูสู่นักเรียน 9) คืนครูให้นักเรียน ลดภาระงานเอกสารด้วยเทคโนโลยี 10) เพิ่มครูผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ช่วยครูสำหรับวิชาเฉพาะทาง เช่น ภาษา เทคโนโลยี 11) ปรับหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้สอดคล้องกับการสอน ลดภาระ

การทำเอกสาร 12) Digital Talent ผู้ช่วยด้านเทคโนโลยีให้กับคุณครู 13) นโยบายเพิ่มสวัสดิการครูให้เหมาะสม

ระดับสถานศึกษา : ส่งเสริมการศึกษา ลดภาระผู้ปกครอง กระจายการเรียนรู้สู่ชุมชน 14) ยกระดับห้องแล็บคอมพิวเตอร์ทุกโรงเรียนให้ทันสมัยและเพียงพอ 15) พัฒนาการสอนในโรงเรียนด้วยแนวคิด “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” (learning school) 16) พัฒนา free wi-fi ทุกโรงเรียน รองรับการสอนผ่านสื่อการเรียนการสอนออนไลน์และการสืบค้นข้อมูล 17) ปรับเงื่อนไขทุนเอราวัณ เพิ่มโอกาสสร้างครู กทม. 18) โรงเรียนมีประสิทธิภาพด้วย open data 19) เปิดโรงเรียนวันหยุดเป็นพื้นที่กิจกรรม พื้นที่การเรียนรู้สำหรับนักเรียนและชุมชน 20) สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน โครงการพี่สอนน้องนอกเวลาเรียน 21) พัฒนาห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้เคลื่อนที่ 22) วิชาศิลปะนอกห้องเรียน ส่งเสริมความคิด ความสร้างสรรค์ ผ่านแนวร่วมศิลปินทั่วกรุง 23) เพิ่มฟังก์ชั่นให้ห้องสมุดเป็น co-working space 24) พัฒนาศูนย์เด็กอ่อน-เด็กเล็กใกล้ชุมชนและแหล่งงาน 25) ดูแลห้องสมุดชุมชน บ้านหนังสือ ให้มีความทันสมัยน่าใช้งาน 26) ห้องสมุดออนไลน์ (e-library) อ่าน e-book ได้จากทุกที่ 27) เรียนฟรี ชุดฟรี ไม่มีเก็บเพิ่ม 28) โรงเรียนเป็นแหล่งโภชนาการที่มีคุณภาพให้กับเยาวชนทั้งมื้อเช้าและมื้อกลางวัน 29) ร่วมกับเอกชนจัดหาแท็บเล็ตให้นักเรียนใช้ โดยเฉพาะในช่วงการ study from home 30) ขยายขีดความสามารถของโรงเรียนและศูนย์ฝึกอาชีพ กทม. ให้สามารถดูแลและฝึกทักษะคนพิการได้

จุดเน้นด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ความท้าทายในการจัดการศึกษาในยุคการเปลี่ยนโลกด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ (disruptive technology) ส่งผลต่อสังคม เศรษฐกิจไปจนถึงการปรับตัวทางวัฒนธรรมตลอดจน “การศึกษา” ที่ดำรงบทบาทสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นความท้าทายที่โลกยุคใหม่หยิบยื่นให้ ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงและคุกคามของโรคระบาดที่ส่งผลต่อการปรับตัวของโลกและผู้คนอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ กล่าวคือ การบริหารจัดการการศึกษาในปัจจุบันที่มีภารกิจในการผลิตสร้างคนให้สอดรับกับสภาพที่เป็นอยู่สู่อนาคตที่เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งจำเป็นต้องมีทฤษฎีและแบบแผนการปฏิบัติที่สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งหลักสูตร การศึกษาวิจัย การบริหารจัดการ การประเมินผลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความก้าวหน้าของประเทศ จนถึงการเรียนการสอนในห้องเรียนผ่านวิธีการเรียนรู้แบบองค์รวม (holistic learning) เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานครสู่พลเมืองโลกต่อไป การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร พร้อมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนมุมมอง แนวคิดเพื่อสร้างระบบนิเวศใหม่ให้แก่ภาคการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนให้สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก กรุงเทพมหานครจึงประกาศจุดเน้นด้านการศึกษา ดังนี้ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2566)

1) มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้แบบองค์รวมทั้งกาย ใจ สติปัญญาและสังคม เพื่อพัฒนาสมรรถนะแบบผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (learning by doing) เช่น การเรียนรู้จากกิจกรรมและกิจวัตรประจำวัน การเรียนรู้จากการแก้ปัญหา การเรียนรู้จากการทำโครงงานและการเรียนรู้ผ่านการวิจัยที่บูรณาการกับชีวิตจริง

2) ส่งเสริมหลักสูตรคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้เป็น เน้นการเรียนการสอนที่พัฒนาทักษะต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะทางด้านภาษาไทยต้องอ่านออกเขียนได้

3) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ (critical thinking) ทักษะภาษาต่างประเทศและการใช้เทคโนโลยี เน้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเรียนรู้อย่างมีความสุข ภายใต้อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร “รู้หน้าที่ มีจิตสาธารณะ รักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นนวัตกรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

4) ขยายขีดความสามารถของโรงเรียน ปรับสถานศึกษาให้เป็นองค์การจัดการความรู้ (Learning School) โดยส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจของผู้เรียนและชุมชน โดยการ re-skill, up-skill, new skill เน้นทักษะยุคใหม่ตอบโจทย์ตลาดงานสามารถต่อยอดสร้างอาชีพหรือมีการศึกษาที่สูงขึ้น

5) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (digital talent) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลาย และมีแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนคุณภาพสูง การประเมินผลและพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (personalized learning) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย

6) ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้น เป็นโรงเรียนปลอดการบ้าน (no homework school) เน้นทำแบบฝึกกิจกรรมต่าง ๆ จบในห้องเรียน

ผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษาดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนานักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งด้านวิชาการ รวมถึงส่งเสริมและเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้ให้นักเรียนได้พัฒนาความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาตนเองและสังคมต่อไป โดยมีผลการดำเนินโครงการและกิจกรรม ดังนี้

(O-NET) : ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564 กรุงเทพมหานครให้ความร่วมมือกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สทศ.) จัดการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) โดยให้นักเรียนเข้ารับการทดสอบตามความสมัครใจ สำหรับนักเรียนที่ศึกษาอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 4 วิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จัดการทดสอบโดย สทศ. ใน 5 วิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษและสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งจากผลการสอบ O-NET ปรากฏดังนี้

1) ผลคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 – 2564 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการสอบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 1 วิชา คือ ภาษาอังกฤษและมีคะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 3 วิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2563 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น 1 วิชา คือ คณิตศาสตร์

2) ผลคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2560 - 2564 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการสอบเมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2563 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นเฉพาะวิชาวิทยาศาสตร์

3) ผลคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 - 2564 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการสอบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 2 วิชา คือ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2563 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นในวิชาภาษาไทย และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(RT) : (Reading Test) การประเมินความสามารถในการอ่าน

การการประเมินความสามารถในการอ่าน (Reading Test : RT) สำหรับนักเรียนระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 โดยให้สถานศึกษาดำเนินการประเมินผู้เรียนตามความสมัครใจ มีการประเมิน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกเสียงและด้านการอ่านรู้เรื่อง นักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้คะแนนเฉลี่ยรายด้าน คิดเป็นร้อยละ ดังนี้ อ่านออกเสียง คิดเป็นร้อยละ 84.64 อ่านรู้เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 88.66 ได้คะแนนเฉลี่ยรวม 2 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 86.69

(NT) : (National Test) การทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ

การทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (national test: NT) เป็นการทดสอบความรู้ทางคณิตศาสตร์และภาษาไทยของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยให้สถานศึกษาดำาเนินการประเมินผู้เรียนตามความสมัครใจ การประเมิน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษาไทยนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้คะแนนเฉลี่ยรายด้าน คิดเป็นร้อยละ ดังนี้ ด้านคณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 68.84 ด้านภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 71.33 ได้คะแนนเฉลี่ยรวม 2 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 70.13

3.2 ข้อมูลทั่วไปของการจัดการศึกษา

กรุงเทพมหานครมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 437 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต ได้ดำเนินการเปิดสอนและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ ดังนี้ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566)

โรงเรียน

1) จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

- อนุบาลศึกษา และประถมศึกษา จำนวน 327 โรงเรียน
- ประถมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน
- ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 โรงเรียน
- อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 98 โรงเรียน
- อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 4 โรงเรียน
- มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 โรงเรียน

2) จำแนกตามขนาดโรงเรียนและจำนวนนักเรียน

ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 400 คน) จำนวน 227 โรงเรียน

- นักเรียนไม่เกิน 50 คน จำนวน 9 โรงเรียน
- นักเรียน 51 – 100 คน จำนวน 40 โรงเรียน
- นักเรียน 101 – 200 คน จำนวน 88 โรงเรียน
- นักเรียน 201 – 300 คน จำนวน 41 โรงเรียน
- นักเรียน 301 – 400 คน จำนวน 49 โรงเรียน

ขนาดกลาง (นักเรียน 401 – 800 คน) จำนวน 106 โรงเรียน

ขนาดใหญ่ (มากกว่า 801 คน ขึ้นไป) จำนวน 104 โรงเรียน

นักเรียน

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 437 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 253,554 คนสามารถจำแนกตามเพศ ได้ดังนี้

- เพศชาย จำนวน 131,644 คน
- เพศหญิง จำนวน 121,910 คน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 13,597 คน สามารถจำแนกตามตำแหน่ง ได้ดังนี้

- ผู้อำนวยการ จำนวน 434 คน

- รองผู้อำนวยการ จำนวน 509 คน
- ครูผู้ช่วย จำนวน 1,068 คน
- ครู คศ.1 จำนวน 3,326 คน
- ครู คศ.2 จำนวน 5,913 คน
- ครู คศ.3 จำนวน 2,334 คน
- ครู คศ.4 จำนวน 13 คน

3.3 การแบ่งกลุ่มเขต

การแบ่งกลุ่มเขต สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครได้แบ่งกลุ่มเขตโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามสถานที่ตั้งในพื้นที่สำนักงานเขตต่าง ๆ ออกเป็น 6 กลุ่มเพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการและการประสานงาน ดังนี้

กลุ่มกรุงเทพกลาง ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตต่างๆ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพระนคร 2) สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย 3) สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ 4) สำนักงานเขตดุสิต 5) สำนักงานเขตพญาไท 6) สำนักงานเขตห้วยขวาง 7) สำนักงานเขตราชเทวี 8) สำนักงานเขตดินแดง 9) สำนักงานเขตวังทองหลาง

กลุ่มกรุงเทพใต้ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตต่าง ๆ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตบางรัก 2) สำนักงานเขตปทุมวัน 3) สำนักงานเขตยานนาวา 4) สำนักงานเขตพระโขนง 5) สำนักงานเขตสาทร 6) สำนักงานเขตบางคอแหลม 7) สำนักงานเขตคลองเตย 8) สำนักงานเขตสวนหลวง 9) สำนักงานเขตวัฒนา 10) สำนักงานเขตบางนา

กลุ่มกรุงเทพเหนือ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตต่าง ๆ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตบางเขน 2) สำนักงานเขตดอนเมือง 3) สำนักงานเขตจตุจักร 4) สำนักงานเขตลาดพร้าว 5) สำนักงานเขตบางซื่อ 6) สำนักงานเขตหลักสี่ 7) สำนักงานเขตสายไหม

กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตต่างๆ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตบางกะปิ 2) สำนักงานเขตมีนบุรี 3) สำนักงานเขตลาดกระบัง 4) สำนักงานเขตหนองจอก 5) สำนักงานเขตบึงกุ่ม 6) สำนักงานเขตประเวศ 7) สำนักงานเขตคันนายาว 8) สำนักงานเขตสะพานสูง 9) สำนักงานเขตคลองสามวา

กลุ่มกรุงธนเหนือ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตต่าง ๆ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตธนบุรี 2) สำนักงานเขตคลองสาน 3) สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ 4) สำนักงานเขตบางกอกน้อย 5) สำนักงานเขตตลิ่งชัน 6) สำนักงานเขตบางพลัด 7) สำนักงานเขตจอมทอง 8) สำนักงานเขตทวีวัฒนา

กลุ่มกรุงธนใต้ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตต่างๆ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตภาษีเจริญ 2) สำนักงานเขตหนองแขม 3) สำนักงานเขตบางขุนเทียน 4) สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ 5) สำนักงานเขตบางแค 6) สำนักงานเขตทุ่งครุ 7) สำนักงานเขตบางบอน

3.4 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีจำนวน 46 โรงเรียน โดยตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตต่าง ๆ ดังนี้

สำนักงานเขตบางเขน จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ 2) โรงเรียนบ้านคลองบัว 3) โรงเรียนบ้านบัวมล (เจริญราษฎร์อุทิศ) 4) โรงเรียนประชาภิบาล 5) โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม

สำนักงานเขตดอนเมือง จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนวัดดอนเมือง (ทหารอากาศอุทิศ) 2) โรงเรียนพหลโยธิน (พวงเจริญอุปถัมภ์) 3) โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์อนุสรณ์) 4) โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) 5) โรงเรียนเปรมประชา 6) โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา (ทุ่งสีกัน)

สำนักงานเขตจตุจักร จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนวัดเสมียนนารี 2) โรงเรียนวัดเทวสุนทร 3) โรงเรียนบ้านลาดพร้าว 4) โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช (ราชทัณฑ์อุปถัมภ์) 5) โรงเรียนเสนานิคม 6) โรงเรียนประชานิเวศน์ 7) โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์

สำนักงานเขตลาดพร้าว จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนลอยสายอนุสรณ์ 2) โรงเรียนวัดลาดพร้าว 3) โรงเรียนเทพวิทยา 4) โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า 5) โรงเรียนเพชรถนอม (คลองเสือน้อย) 6) โรงเรียนคลองทรงกระเทียม

สำนักงานเขตบางซื่อ จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนวัดประดู่ธรรมาธิปัตย์ 2) โรงเรียนวัดบางโพโอมาวาส 3) โรงเรียนวัดสร้อยทอง 4) โรงเรียนวัดทองสุทธาราม 5) โรงเรียนวัดมัชฌันติการาม 6) โรงเรียนวัดเลียบราษฎร์บำรุง 7) โรงเรียนวัดประชาศรัทธาธรรม

สำนักงานเขตหลักสี่ จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนวัดหลักสี่ (ทองใบทิวารี) 2) โรงเรียนทุ่งสองห้อง (คุปตัษเฐียรอุทิศ) 3) โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1 4) โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2 5) โรงเรียนการเคหะท่าทราย 6) โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์) 46

สำนักงานเขตสายไหม จำนวน 9 โรงเรียน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนสายไหม 2) โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม 3) โรงเรียนออเงิน 4) โรงเรียนวัดหนองใหญ่ 5) โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 6) โรงเรียนประชานุกูล 7) โรงเรียนพรพระร่วงประสิทธิ์ 8) โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม 9) โรงเรียนซอยแอนเนกซ์

ตามข้อมูลของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ มีโรงเรียนทั้งหมด 46 โรงเรียน แบ่งตามขนาดโรงเรียน

พบว่ามีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 16 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 20 โรงเรียน

3.5 ผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ

จากการพิจารณาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ ปีการศึกษา 2562 – 2566 มีภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งพบว่า ผลคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50 จำนวน 1 วิชา คือ ภาษาไทย และมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 วิชา คือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และผลการแข่งขันทักษะวิชาการนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร “ช้างน้อยวิชาการ” ประจำปี พ.ศ. 2567 ในด้านความคิดสร้างสรรค์ของสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือยังเป็นรองกลุ่มกรุงเทพอื่น ๆ (กองเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน สำนักการศึกษา, 2567) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือ มีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่นทำให้มีความหลากหลายทางประชากร เศรษฐกิจและวัฒนธรรม มีการพัฒนาด้านที่อยู่อาศัยและการคมนาคม จึงทำให้มีการขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็ว นักเรียนบางส่วนไม่ได้อยู่กับครอบครัว บางกลุ่มครอบครัวมีปัญหาแตกแยก ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจนต้องประกอบอาชีพไม่มีเวลาดูแลนักเรียนเรื่องการเรียน นักเรียนย้ายตามผู้ปกครองทำให้ต้องย้ายหรือออกกลางคัน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนยังคงไม่สามารถทัดเทียมกับโรงเรียนในเขตกลุ่มกรุงเทพอื่น ๆ ได้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย หลักการพัฒนา รูปแบบการพัฒนา กระบวนการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา ดังนี้ 2.1) ใช้วิธีการทางนวัตกรรมและการออกแบบโปรแกรมโดยเน้นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 2.2) มีการกำหนดสัดส่วนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบของ active learning และ passive learning ให้เหมาะสม 2.3) การพัฒนาบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมโดยจัดให้ผู้บริหารมีพื้นที่ส่วนตัวโดยให้ผู้บริหารมีอิสระทางความคิดในบางประเด็น

ที่เหมาะกับสภาพการบริหารและบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ 2.4) การพัฒนาตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ 2.5) การเรียนรู้แบบผสมผสาน 2.6) เน้นการติดตามประเมินผลการพัฒนา และ 2.7) มีเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

จุฑามาส ซุ่นห้วน (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีค่าฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหาและด้านจินตนาการ ตามลำดับ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการและด้านกายภาพ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่นส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามลำดับและสามารถร่วมกันทำนายการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท นำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษา พัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาและมีการวัดผลประเมินผลในด้านการบริหารงานและการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้

รุ้งนภา จันทร์ลี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ3) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านแบบแผนทางความคิด ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้สถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งปฏิรูปองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิภาวรรณ ตั้งวิริยะตระกูล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดีและด้านการพัฒนาตนเอง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงเอกัต

บุคคล ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญาและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการเพิ่มอำนาจบุคคล ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปองค์กร ด้านการใช้เทคโนโลยีและด้านการจัดการความรู้ 4) สมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 82.6 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงการเป็นเอกัตบุคคล ร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 89.5

นุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพรวมสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแหงการเรียนรู้ ลำดับที่ 1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ลำดับที่ 2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ลำดับที่ 3 ด้านแบบแผนทางความคิด ลำดับที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และลำดับที่ 5 ด้านความรอบรู้แห่งตน 2) แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน 15 แนวทางการพัฒนา

มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการ ทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผู้บริหารต้อง เป็นผู้นำที่มีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรอบรู้ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมเน้นการ

ใช้งานบุคคลให้ตรงกับความสามารถ ปรับความคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สภาพแวดล้อม ข้อจำกัดต่าง ๆ กล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานและมีหน้าที่กระตุ้นให้ทุกคนขับเคลื่อนงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

วันชนก อาจปรุ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางในการพัฒนาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาตนเอง 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักวิจัยและวางแผนการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรทุกคน และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมระดมสมองใช้กระบวนการ PDCA และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เรียงตามความต้องการจำเป็นและความต้องการพัฒนาได้ดังนี้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ 6 แนวทาง ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 6 แนวทางด้านรูปแบบทางความคิด 6 แนวทางด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5 แนวทาง ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 6 แนวทาง และด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม 5 แนวทาง

สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีส่วนประกอบของแนวทาง ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) เนื้อหา 6) เทคนิคและเครื่องมือ และ7) การประเมินผล วิธีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน Model การพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 Model ได้แก่ Model 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ Model 2 ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Model 3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว Model 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ Model 5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิด สร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีมและการมีจินตนาการ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมาก 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมี วิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการทำงานเป็นทีม

ณณัฐ ช่วยงาน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปาน

กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระของ เขต 2 ประกอบด้วยด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.570 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ร้อยละ 32.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลของการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับพฤติกรรมให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน ผลักดันให้ทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

พักตร์นภา หาญประชุม (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ 2) ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

เบญจมาศ สัตตะโส (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 36 ตัวชี้วัด 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย อยู่ในระดับมาก 3) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย อยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย 5) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.40

รมย์รวินท์ ประสงใด (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .914

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sternberg (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Hussein et al. (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้, ประสิทธิภาพขององค์กรและนวัตกรรมองค์กรในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการของสถาบันการศึกษาระดับสูงของรัฐในประเทศมาเลเซีย อยู่ในระดับกลาง และได้สรุปว่าการทำงานร่วมกัน (collaboration) และการเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า มิติของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นสำคัญเท่า ๆ กับการเรียนในระดับสูงและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีม

Neumaier (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะและกระบวนการที่บ่งชี้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยนำเสนอองค์ประกอบของคุณลักษณะของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน คือ 1) การสังเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนแบบร่วมมือ 4) การกระตุ้นใช้ความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง 5) ทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่องานโรงเรียน 6) การสร้างงานให้

ดีขึ้น 7) โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ทำการสร้างสเกลองค์ประกอบใหม่ ซึ่งได้องค์ประกอบใหม่ 4 โมเดล คือ บรรยากาศไว้ใจและร่วมมือ การริเริ่มและกล้าเสี่ยง พันธกิจร่วมและการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลโครงสร้างคุณลักษณะที่กำหนดขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการศึกษาเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องพัฒนาให้สมาชิกขององค์กรเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีแบบแผนความคิดที่กว้างขวาง มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและเป็นที่ซึ่งเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ มีกระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ภายในองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยพบว่า นักวิจัย นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2553), จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560), รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมี้แสน (2561), จุฑามาส ซุ่นห้วน (2562), มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564), สืบพงษ์ ทัพหลวง (2564), จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565), ณณัฐ ช่วยงาน (2565), Dubrin (2006), Sternberg (2006), Ash & Persall (2007) และ Robinson (2007) โดยมีการรวมองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ทำให้ได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมีจินตนาการ ส่วนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Senge (1990) ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัยหรือการฝึกฝน ที่เรียกว่า The Fifth Discipline จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,068 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของ Krejcie and Morgan (1986 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาและการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ที่	ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ขนาดเล็ก	152	24
2	ขนาดกลาง	425	66
3	ขนาดใหญ่	1,491	234
	รวมทั้งสิ้น	**2,068**	**324**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ แบบสอบถาม มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย เนื้อหาครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมีจินตนาการ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนแบบสอบถามตามวิธีคิดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยเนื้อหาครอบคลุมตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนแบบสอบถามตามวิธีคิดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

แบบสอบถาม มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2.3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัดและความเหมาะสมของภาษา

2.2.4 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2.2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้จากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย (ประถม) สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน จักรพงษ์ แผ่นทอง, 2562) โดยได้ค่าความเที่ยง (Reliability) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .96 และได้ค่าความเที่ยง (Reliability) ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เท่ากับ .90

2.2.7 นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ก่อนจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

2.2.8 ทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตบางเขน สำนักงานเขตดอนเมือง สำนักงานเขตจตุจักร สำนักงานเขตลาดพร้าว สำนักงานเขตบางซื่อ สำนักงานเขตหลักสี่และสำนักงานเขตสายไหม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลของโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google form โดยนำ QR code ของแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างแนบหนังสือราชการ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตบางเขน สำนักงานเขตดอนเมือง สำนักงานเขตจตุจักร สำนักงานเขตลาดพร้าว สำนักงานเขตบางซื่อ สำนักงานเขตหลักสี่และสำนักงานเขตสายไหม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากโรงเรียนทั้งสิ้น 46 โรง จำนวน 324 คน โดยผู้วิจัยกำหนดส่งแบบสอบถามกลับภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์

3.3 เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบระบบออนไลน์ Google form ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร คำนวณจากแบบสอบถามประเภทมาตราประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2566) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2566)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) การแปลผลระดับความสัมพันธ์เป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .80 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .60 - .79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .40 - .59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .20 - .39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 - .19 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
M	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
X	แทน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
X_2	แทน การมีวิสัยทัศน์
X_3	แทน การมีความคิดสร้างสรรค์
X_4	แทน การทำงานเป็นทีม
X_5	แทน การมีจินตนาการ
Y	แทน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
Y_1	แทน การเป็นบุคคลรอบรู้
Y_2	แทน การมีแบบแผนความคิด
Y_3	แทน การมีวิสัยทัศน์ร่วม
Y_4	แทน การเรียนรู้เป็นทีม
Y_5	แทน การคิดอย่างเป็นระบบ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 324 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 324 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	84	25.93
หญิง	240	74.07
รวม	324	100.00
2. อายุ		
21 - 30 ปี	52	16.04
31 - 40 ปี	113	34.88
41 - 50 ปี	105	32.41
51 ปีขึ้นไป	54	16.67
รวม	324	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	194	59.87
ปริญญาโท	127	39.20
ปริญญาเอก	3	0.93
รวม	324	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 324 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 5 ปี	55	16.98
- 5-10 ปี	101	31.17
- มากกว่า 10 ปี	168	51.85
รวม	324	100.00
5. ขนาดของสถานศึกษา		
- เล็ก	24	7.41
- กลาง	66	20.37
- ใหญ่	234	72.22
รวม	324	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 74.07 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 59.87 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตาราง ที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	
1	ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.58	0.59	มากที่สุด
2	การมีวิสัยทัศน์	4.54	0.62	มากที่สุด
3	การมีความคิดสร้างสรรค์	4.54	0.62	มากที่สุด
4	การทำงานเป็นทีม	4.50	0.64	มากที่สุด
5	การมีจินตนาการ	4.47	0.62	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.52	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.52, *SD* = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (*M* = 4.58, *SD* = 0.59) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์และการมีความคิดสร้างสรรค์ (*M* = 4.54, *SD* = 0.62) การทำงานเป็นทีม (*M* = 4.50, *SD* = 0.64) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีจินตนาการ (*M* = 4.47, *SD* = 0.62)

เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 – 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย	4.56	0.56	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ และมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	4.51	0.61	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการให้เข้ากับครูและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล	4.73	0.52	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระการทำงานให้กับครูอย่างสม่ำเสมอและจัดกิจกรรมที่ผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน	4.45	0.66	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจให้ครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน	4.65	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.58	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

(*M* = 4.58, *SD* = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการให้เข้ากับครูและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล (*M* = 4.73, *SD* = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจให้ครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน (*M* = 4.65, *SD* = 0.53) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระการทำงานให้กับครูอย่างสม่ำเสมอและจัดกิจกรรมที่ผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน (*M* = 4.45, *SD* = 0.66)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม

ที่	**รายการ**	**ระดับความคิดเห็น**		**แปลผล**
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)**	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตที่เป็นไปได้ของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสถานศึกษา	4.47	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	4.70	0.53	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.45	0.66	มาก
	รวม	4.54	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.54, *SD* = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ (*M* = 4.70, *SD* = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตที่เป็นไปได้ของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสถานศึกษา (*M* = 4.47, *SD* = 0.64) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (*M* = 4.45, *SD* = 0.66)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวม

ที่	**รายการ**	**ระดับความคิดเห็น**		**แปลผล**
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)**	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม อันจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่	4.66	0.55	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ได้	4.68	0.54	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ครูคิดนอกกรอบโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.52	0.65	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถค้นพบสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง	4.31	0.68	มาก
	รวม	4.54	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.54, *SD* = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ได้ (*M* = 4.68, *SD* = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม อันจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ (*M* = 4.66, *SD* = 0.55) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง (*M* = 4.31, *SD* = 0.68)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสม่ำเสมอ	4.58	0.56	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูโดยมีเป้าหมายร่วมกัน	4.45	0.66	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.67	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาครูให้ตรงตามความต้องการของครูแต่ละบุคคล	4.47	0.66	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.63	มาก
	รวม	4.50	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.50, *SD* = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ (*M* = 4.60, *SD* = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสม่ำเสมอ (*M* = 4.58, *SD* = 0.56) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (*M* = 4.43, *SD* = 0.63)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพความคิด ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ในจิตใจได้ชัดเจน	4.31	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา	4.36	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความสุขอยู่เสมอ	4.58	0.56	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า	4.58	0.58	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษากับครูในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.63	มากที่สุด
	รวม	4.47	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.7 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.47, *SD* = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความสุขอยู่เสมอ (*M* = 4.58, *SD* = 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า (*M* = 4.58, *SD* = 0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพความคิด ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ในจิตใจได้ชัดเจน (*M* = 4.31, *SD* = 0.64)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตาราง ที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	
1	การเป็นบุคคลรอบรู้	4.65	0.56	มากที่สุด
2	การมีแบบแผนความคิด	4.53	0.60	มากที่สุด
3	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.60	0.56	มากที่สุด
4	การเรียนรู้เป็นทีม	4.62	0.58	มากที่สุด
5	การคิดอย่างเป็นระบบ	4.49	0.67	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.58	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.58, *SD* = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ (*M* = 4.65, *SD* = 0.56) รองลงมา คือ การเรียนรู้เป็นทีม (*M* = 4.62, SD = 0.58) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (*M* = 4.60, *SD* = 0.56) การมีแบบแผนความคิด (*M* = 4.53, *SD* = 0.60) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดอย่างเป็นระบบ (*M* = 4.49, *SD* = 0.67)

เมื่อพิจารณาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9 – 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	
1	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ	4.67	0.57	มากที่สุด
2	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง	4.72	0.51	มากที่สุด
3	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน	4.55	0.58	มากที่สุด
	รวม	4.65	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.65, *SD* = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง (M = 4.72, *SD* = 0.51) รองลงมา คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ (M = 4.67, *SD* = 0.57) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน (M = 4.55, *SD* = 0.58)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	
1	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัยและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.49	0.57	มากที่สุด
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	4.66	0.54	มากที่สุด
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะการเชื่อมโยงความสามารถในการทำงานทั้งในส่วนตัวกับภาพรวมของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	4.45	0.66	มาก
	รวม	**4.53**	**0.60**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.53, *SD* = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม (*M* = 4.66, *SD* = 0.54) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัยและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม (*M* = 4.49, *SD* = 0.57) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะการเชื่อมโยงความสามารถในการ

ทำงานทั้งในส่วนตัวกับภาพรวมของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (*M* = 4.45, *SD* = 0.66)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมาย ทิศทางและแนวปฏิบัติเดียวกันกับภาพรวมของสถานศึกษา	4.68	0.50	มากที่สุด
2	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของครูในสถานศึกษา	4.65	0.53	มากที่สุด
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็น อันก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทุกระดับเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	4.49	0.62	มาก
	รวม	4.60	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.60, *SD* = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมาย ทิศทางและแนวปฏิบัติเดียวกันกับภาพรวมของสถานศึกษา (*M* = 4.68, *SD* = 0.50) รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของครูในสถานศึกษา (*M* = 4.65, *SD* = 0.53) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็น อันก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทุกระดับเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (M = 4.49, *SD* = 0.62)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ	4.71	0.53	มากที่สุด
2	สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของครูอย่างชัดเจน	4.70	0.53	มากที่สุด
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่ครูสามารถทำงานทดแทนกันได้ด้วยความเต็มใจ	4.46	0.64	มาก
	รวม	4.62	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (*M* = 4.62, *SD*= 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ (*M* = 4.71, *SD* = 0.53) รองลงมา คือ สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของครูอย่างชัดเจน (*M* = 4.70, *SD* = 0.53) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่ครูสามารถทำงานทดแทนกันได้ด้วยความเต็มใจ (M = 4.46, *SD* = 0.64)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		ค่าเฉลี่ย (*M*)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)	
1	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิธีคิดอย่างเป็นขั้นตอนและเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน	4.64	0.58	มากที่สุด
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ก่อนลงมือปฏิบัติจริง	4.41	0.69	มาก
3	สถานศึกษามีการติดตามการดำเนินงาน และ ประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.42	0.71	มาก
	รวม	4.49	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.13 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (*M* = 4.49, *SD* = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิธีคิด อย่างเป็นขั้นตอนและเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน (*M* = 4.64, *SD* = 0.58) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการติดตามการดำเนินงานและประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (*M* = 4.42, *SD* = 0.71) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษา

ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ก่อนลงมือปฏิบัติจริง (*M* = 4.41, *SD* = 0.69)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 324)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	.568**	.664**	.636**	.714**	.588**	.749**
X_2	.631**	.718**	.715**	.731**	.617**	.806**
X_3	.529**	.514**	.464**	.583**	.504**	.613**
X_4	.502**	.583**	.521**	.606**	.545**	.652**
X_5	.521**	.597**	.537**	.592**	.535**	.658**
X	.667**	.744**	.697**	.781**	.674**	.842**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมาก ในทิศทางบวก (r = .842) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .781 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_1) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Y_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_3) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .667, .744, .697, .674 ตามลำดับ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2) ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .806 ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว (X_1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) และ ด้านการมีจินตนาการ (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .749, .613, .652, .658 ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว (X_1) กับด้านการมีแบบแผนความคิด (Y_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_3) และ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .664, .636, .714 ตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว (X_1) กับด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_1) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .568, .588 ตามลำดับ

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2) กับด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_1) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Y_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .631, .718, .715, .731, .617 ตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3) กับด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_1) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Y_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .529, .514, .464, .583, .504 ตามลำดับ

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) กับด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .606 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) กับด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_1) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Y_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_3) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .502, .583, .521, .545 ตามลำดับ

5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ (X_5) กับด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_1) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Y_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .521, .597, .537, .592, .535 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2 สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,068 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1986 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาและการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.96 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.90 ซึ่งแบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีข้อคำถามครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการมีจินตนาการ และตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีข้อคำถามครอบคลุมตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google form โดยนำ QR code ของแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างแนบหนังสือราชการ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตบางเขน สำนักงานเขตดอนเมือง สำนักงานเขตจตุจักร สำนักงานเขตลาดพร้าว สำนักงานเขตบางซื่อ สำนักงานเขตหลักสี่และสำนักงานเขตสายไหม จากนั้นได้รับการตอบกลับของการตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3) ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

1.4 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 74.07 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ

34.88 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 59.87 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 ซึ่งสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1.4.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การมีจินตนาการ ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการให้เข้ากับครูและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงานให้กับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ

2) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตที่เป็นไปได้ของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิมอันจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง

4) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสม่ำเสมอตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความสุขอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพความคิด ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ในจิตใจได้ชัดเจน

1.4.2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นบุคคลรอบรู้ การเรียนรู้เป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีแบบแผนความคิด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อของแต่ละด้าน จะพบว่า

1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสในการขยายกรอบความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ที่สุด 2 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัยและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะการเชื่อมโยงความสามารถในการทำงานทั้งในส่วนตัวกับภาพรวมของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

3) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมาย ทิศทางและแนวปฏิบัติเดียวกันกับภาพรวมของสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของครูในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็น อันก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทุกระดับเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

4) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของครูอย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่ครูสามารถทำงานทดแทนกันได้ด้วยความเต็มใจ

5) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิธีคิด อย่างเป็นขั้นตอนและเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเป็นระบบมองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการติดตามการดำเนินงานและประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ก่อนลงมือปฏิบัติจริง

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ในระดับความสัมพันธ์กันสูงมาก (r = .842) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .667, .744, .697, .781, .674 ตามลำดับ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ .806 ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีจินตนาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ.749, .613, .652, .658 ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้เป็นเพราะ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีวิสัยทัศน์ที่เน้นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร ที่พร้อมด้วยคุณธรรม และมีอัตลักษณ์ที่เน้นให้ผู้เรียนรู้หน้าที่ มีจิตสาธารณะ รักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นนวัตกรที่พร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมีพันธกิจที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ มีอัตลักษณ์แห่งมหานครเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563) ซึ่งจากแนวคิดของ Robinson (2011) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการสร้างวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ให้กับทุก ๆ คนในองค์กรให้มีความคิดสร้างสรรค์และมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร กล่าวคือ ทำให้เกิด

บรรยากาศการสร้างสรรค์เกิดขึ้นในองค์กร (Creating climates) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนที่ยิ่งใหญ่ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นสิ่งที่ผู้นำแสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) หรือส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธนันท์ (2562) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณณัฐ ช่วยงาน (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว เหตุที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้เพราะ เนื่องจากสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มียุทธศาสตร์ที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะความรู้ความสามารถเหมาะสมกับพัฒนาการตามวัยของตน พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และส่งเสริมกลไกการเรียนรู้ตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, 2567) นอกจากนี้สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครยังมีนโยบายด้านการศึกษาเป็นจำนวนมากที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำไปปฏิบัติในสถานศึกษา และได้มีการจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีเป้าหมายในการเพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นสูง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้บริหารจะต้องผ่านการอบรมและพัฒนาตนเองในหลายระยะ ตั้งแต่ก่อนการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร เพื่อให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็น รวมถึงการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ หลังจากเข้ารับตำแหน่งแล้ว เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและสภาพแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สำนักอนามัยและสำนักวัฒนธรรม กีฬาและการท่องเที่ยว ที่มีบทบาทสำคัญในการ

เชื่อมโยงกับนักเรียนและสถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษาในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการให้เข้ากับบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมส่วนใหญ่ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมส่วนใหญ่ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว อยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพความคิด ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ในจิตใจได้ชัดเจน เหตุที่ได้ผลวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า นโยบายด้านการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีจำนวนมากและครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักการศึกษาและนโยบายระดับชาติ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระในการดำเนินการตามนโยบายมากขึ้น ส่งผลให้เวลาในการคิดและสร้างสรรค์แนวทางการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาลดลง ผู้บริหารมักต้องจัดสรรเวลาให้กับการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายในหลากหลายด้าน นอกจากนี้ยังต้องมีการรายงานผลตามข้อกำหนดและเข้าร่วมการประชุมอบรมต่าง ๆ ทำให้มีเวลาสำหรับการคิดเชิงสร้างสรรค์ไม่มากนัก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงอาจยังไม่สามารถสร้างภาพรวมของอนาคตหรือวางแผนระยะยาวได้อย่างชัดเจน ทำให้การตัดสินใจมักจะมุ่งเน้นที่ปัญหาปัจจุบันมากกว่าการมองเห็นโอกาสในอนาคต และอาจไม่สามารถนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ สูงสุดได้ เนื่องจากขาดความคิดสร้างสรรค์ในการมองเห็นวิธีการใหม่ ๆ ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมส่วนใหญ่ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับต่ำที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ซุ่นห้วน (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎรธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมส่วนใหญ่ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับต่ำที่สุด

2.2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้เพราะ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีจุดเน้นด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้แบบองค์รวม ทั้งกาย ใจ สติปัญญาและสังคม เพื่อพัฒนาสมรรถนะแบบผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ส่งเสริมหลักสูตรคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้เป็น เน้นการเรียนการสอนที่พัฒนาทักษะต่าง ๆ พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เน้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเรียนรู้อย่างมีความสุข ขยายขีดความสามารถของโรงเรียน ปรับสถานศึกษาให้เป็นองค์การจัดการความรู้ โดยส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจของผู้เรียนและชุมชน โดยเน้นทักษะยุคใหม่ตอบโจทย์ตลาดงาน สามารถต่อยอดสร้างอาชีพหรือมีการศึกษาที่สูงขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มที่หลากหลายและปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้นเป็นโรงเรียนปลอดการบ้าน เน้นทำแบบฝึก กิจกรรมต่าง ๆ จบในห้องเรียน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2566) ซึ่งการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติตามนโยบายจึงทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากแนวคิดที่ได้จากการศึกษาสอดคล้องกับหลักการ และแนวคิดของ Senge (2006) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง เกิดการฝึกฝนการคิดในรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้น มีการรวบรวมความรู้ที่ต้องการอย่างอิสระและเป็นองค์การที่บุคลากรทุกระดับมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนความรู้และรู้วิธีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ Senge ย้ำว่าการสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น มีความเป็นไปได้เนื่องจากมนุษย์ทุกคนต่างมีสัญชาตญาณของการเป็นผู้เรียนรู้อยู่ในตัว ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาสถานศึกษาของตนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรอบรู้ของบุคคลเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ เปลี่ยนทัศนคติที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ เหตุที่ได้ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีนโยบายเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่หลากหลาย มีหมุดหมายสำคัญคือการลดความเหลื่อมล้ำในด้านการศึกษาและพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาทั้งในระดับผู้เรียน ระดับครูหรือผู้สอนและระดับสถานศึกษา ซึ่งในระดับผู้เรียนเด็กทุกกลุ่มต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาและมีทักษะอาชีพอย่างทั่วถึง ระดับครูผู้สอนมีโครงการการพัฒนาข้าราชการครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดการเรียนรู้ เน้นการออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นนักวิจัยช่วยให้ครูมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และปรับปรุงการสอนตามความต้องการของนักเรียน สนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน คืนครูให้นักเรียน ลดภาระงานเอกสารด้วยเทคโนโลยี และเพิ่มครูผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ช่วยครูสำหรับวิชาเฉพาะทาง เช่น ภาษาและเทคโนโลยี และในระดับสถานศึกษามีการส่งเสริมด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้โดยสนับสนุนคอมพิวเตอร์ในห้องเรียนและพัฒนาให้มี Free Wi-Fi ทุกโรงเรียน รองรับการสอนผ่านสื่อการเรียนการสอนออนไลน์และการสืบค้นข้อมูล ส่งเสริมการพัฒนาครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร รวมถึงพัฒนาการสอนในโรงเรียนด้วยแนวคิด “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” (สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2565) ทั้งนี้สถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ยังส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรา ซิวเซ่ง (2564) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดนิมมานรดี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชนก อาจปรุ (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ก่อนลงมือปฏิบัติจริง เหตุที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ สถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร อาจยังขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง ติดตามการดำเนินงานและประเมินผลหลังการปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล (2563) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมส่วนใหญ่ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับต่ำที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิศร ผู้มีทรัพย์ (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมส่วนใหญ่ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับต่ำที่สุด

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .842 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดนอกกรอบ หาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและสร้างความท้าทายที่นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยฉบับนี้ที่พบว่า ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการให้เข้ากับครูและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ได้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ได้ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความสุขอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ สัตตะโส (2566) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .781 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศและประสานงานให้ครูในสถานศึกษาสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ พร้อมนำองค์กรไปสู่การพัฒนาด้วยวิธีการใหม่ ๆ สถานศึกษาส่งเสริมครูให้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของครูอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาโดยครูสามารถทำงานทดแทนกันได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นหน่วยพื้นฐานในการเรียนรู้ขององค์การ หากทีมไม่สามารถเรียนรู้องค์การย่อมไม่เกิดการเรียนรู้เช่นกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเน้นการทำงานเป็นทีม โดยสมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น ทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนาและอภิปรายเพื่อให้กลุ่มเกิดการทำงานเป็นทีม และนำไปสู่เป้าหมายขององค์การและเกิดการสร้างสรรค์องค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมย์รวินท์ ประสงใด (2566) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .863

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ดังนั้น

1) กรุงเทพมหานคร ควรกำหนดนโยบายด้านการศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ โดยจัดอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงจินตนาการและการคิดนอกกรอบ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และสร้างนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา สร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความสุขอยู่เสมอ ให้คำปรึกษากับครูในการทำงาน และสามารถสร้างภาพความคิด ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ในจิตใจได้ชัดเจน

3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ดังนั้น

1) กรุงเทพมหานคร ควรกำหนดนโยบายด้านการศึกษาในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยจัดอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่ซับซ้อนได้ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อวางแผนและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายหรือจุดเน้นในการพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล มีการติดตามการดำเนินงานและประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถคิดอย่างเป็นระบบได้

3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา`มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น

1) กรุงเทพมหานคร ควรกำหนดนโยบายด้านการศึกษา โดยการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2) สถานศึกษาควรพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านของการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้การเรียนรู้เป็นทีมในการเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาการศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3.2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิยาลัยขอนแก่น.

_____. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: Creative Leadership. academia.edu.* http://www.academia.edu/8634471/Creative_Leadership.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*, 12(1), 169-201.

คณิศร ผู้มีทรัพย์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต* [ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จักรพงษ์ แผ่นทอง. (2562). *การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.* https://krujakkrapong.com.

จันจิรา น้ำขาว (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฑามาส ซุ่นห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.*

ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2* [ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฏฐ์ โอ้จินดา. (2563). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ณัฐวรา ซิวเซ่ง. (2564). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดนิมมานรดี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ทองเพียร เตยหอม. (2562). *การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.* สำนักพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

นครินศร์ จับจิตต์ .(2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

นุษรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). *การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรังสิต.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์วิริยาสาส์น.

เบญจมาศ สัตตะโส. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ทรวิโรฒ.

พักตร์นภา หาญประชุม (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื่แสน. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มานะศักดิ์ สมบูรณ์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รอซียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

รมย์รวินท์ ประสงใด. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

รุ้งนภา จันทร์ลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วันชนก อาจปรุ. (2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิภาวรรณ ตั้งวิริยะตระกูล. (2563). *สมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). *การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิริลักษณ์ มีจันโท. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2565). *“30 นโยบายเรียนดี” ของผู้ว่าฯ ชัชชาติ ปักธงลดความเหลื่อมล้ำลดภาระครู-ผู้ปกครองปั้นโรงเรียนคุณภาพ.*

สใบแพร สัพโส. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569).* วันไฟน์เดย์.

_____. (2566). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2566). *แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. 2566 สำนักการศึกษา.* ดี.เค.พับลิชชิ่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* https://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580.* https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf.

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2567). *แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี 2567.* https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/130/BMAPlan/BMA_Plan_67%20%20.pdf

สุทญา อร่ามรัตน์. (2562). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุนิสา มุ้ยจีน. (2563). *การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2566). *การวิจัยการบริหารการศึกษา : การวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สืบพงษ์ ทัพหลวง. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อัยรีน สมาแอ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Ash, C. & Persall, J. M. (2007). *The Principle as Chief Leaning Officer*: The New Work of Formative Leadership. Stamford University Birmingham.

Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. Bangkok: Chulalongkorn University.

David, L. G. & Stanley, B. D. (2003). *Quality management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

_____. (2010). *Principles of Leadership.* Cengage Learning.

Fulmer, R. & Key, B. (1998). *A conversation with Peter Senge: New Developments In organization leaning.* Organizational Dynamics, 27(2), 330 - 425.

Garrett, D. A. (2009). *Sense Making and Sense Giving in Strategic Change Initiation*. Strategic Management Journal, 12, 433-448.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration*: Theory - Research – Practice 6th ed. McGraw – Hill.

Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2016). *Learning organization culture, organizational performance and organizational innovativeness in a public institution of higher education in Malaysia: A preliminary study*. Procedia Economics and Finance, 37, 512-519.

Marquardt & Reynolds. (1994). The Global Learning Organization. Irwin.

Neumaier, J. (2020). *There Are No Digital Watercoolers*: A Perspective Study on the Cultural Conditions that Enable Social Learning Within U.S. Multinational Organizations. University of Pennsylvania. ProQuest Dissertations Publishing.

Puccio, G. J., Mance, M., & Murdock, M. C. (2010). *Creative leadership: Skills that drive change. Sage Publications.*

Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw-Hill.

_____. (2011). *Ken Robinson on the principles of creative leadership*. Retrieved from https://www.fastcompany.com/1764044/ken-robinson-principles creative-leadership.

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.* McGraw-Hill.

_____. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.

Sternberg, R.J. (2006). Creative Leadership: It's a Decision. *journal of Leadership. 36*(2), 22-24.

Stoll & Tempered (2009). Creative Leadership Teams. Journal of Management in Education. n.d.

Ubben, G. C. Hughes, L. W. & Norris, C. J. (2001). The principal: creative leadership for effective school. Boston: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

1. ดร.พวงผกา แสงเงิน

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย (ประถม) สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประสบการณ์หรือความชำนาญ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย (ประถม)

2) เป็นวิทยากรโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ดร.ภาวิณี ทุ่งไธสง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านป่าไม้สหกรณ์ อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)

ประสบการณ์หรือความชำนาญ 1) บริหารการศึกษา 5 ปี

2) วิจัยการศึกษา/หลักสูตรการสอน 17 ปี

3. ดร.พัชรพล ธรรมแสง

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประสบการณ์หรือความชำนาญ 1) การจัดการเรียนรู้เทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยทางการศึกษา

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

****

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดของแบบสอบถามดังต่อไปนี้

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และขอขอบพระคุณในความร่วมมือของทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์

นักศึกษาแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2) อายุ

( ) 21-30 ปี

( ) 31-40 ปี

( ) 41-50 ปี

( ) 51 ปีขึ้นไป

3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5-10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี

4) ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

5) ขนาดสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

( ) ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 400 คน)

( ) ขนาดกลาง (นักเรียน 401 – 800 คน)

( ) ขนาดใหญ่ (มากกว่า 801 คน ขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and adaptability)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ และมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับ สถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการให้เข้ากับครูและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระการทำงานให้กับครูอย่างสม่ำเสมอและจัดกิจกรรมที่ผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจให้ครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน					
การมีวิสัยทัศน์ (Vision)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตที่เป็นไปได้ของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม อันจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ได้					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ครูคิดนอกกรอบโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง					
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำครูเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสม่ำเสมอ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูโดยมีเป้าหมายร่วมกัน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาครูให้ตรงตามความต้องการของครูแต่ละบุคคล					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การมีจินตนาการ (Imagination)						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพความคิด ถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ในจิตใจได้ชัดเจน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความสุขอยู่เสมอ					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษากับครูในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง สถานศึกษามีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สถานศึกษามีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สถานศึกษามีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สถานศึกษามีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สถานศึกษามีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)						
1	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ					
2	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความกระตือรือร้น พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง					
3	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน					
การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)						
4	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัยและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม					
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะการเชื่อมโยงความสามารถในการทำงานทั้งในส่วนตัวกับภาพรวมของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)						
7	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมาย ทิศทางและแนวปฏิบัติเดียวกันกับภาพรวมของสถานศึกษา					
8	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของครูในสถานศึกษา					
9	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็น อันก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทุกระดับเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้					
การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)						
10	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ					
11	สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของครูอย่างชัดเจน					
12	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่ครูสามารถทำงานทดแทนกันได้ด้วยความเต็มใจ					
การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)						
13	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิธีคิด อย่างเป็นขั้นตอนและเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน					
14	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ก่อนลงมือปฏิบัติจริง					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	สถานศึกษามีการติดตามการดำเนินงานและ ประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					

ภาคผนวก ค

ผลการพิจารณาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and adaptability)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ และมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการให้เข้ากับครูและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงานให้กับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
การมีวิสัยทัศน์ (Vision)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตที่เป็นไปได้ของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม อันจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ครูคิดนอกกรอบโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเป็นผู้นำครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูโดยมีเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาครูให้ตรงตามความต้องการของครูแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การมีจินตนาการ (Imagination)						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพความคิด ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ในจิตใจได้ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูมีความสุขอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษากับครูในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)						
1	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษาเปิดโอกาสในการขยายกรอบความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)						
4	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจวินิจฉัยและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะการเชื่อมโยงความสามารถในการทำงานทั้งในส่วนตัวกับภาพรวมของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)						
7	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมาย ทิศทางและแนวปฏิบัติเดียวกันกับภาพรวมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็น อันก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในทุกระดับเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)						
10	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาที่ครูสามารถทำงานทดแทนกันได้ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)						
13	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีวิธีคิด อย่างเป็นขั้นตอนและเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
14	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ก่อนลงมือปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	สถานศึกษามีการติดตามการดำเนินงาน และ ประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

Try out

การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ค่าความเที่ยงด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ = 0.966

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	37

ค่าความเที่ยงด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา = 0.968

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	22

ค่าความเที่ยงด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา = 0.903

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	15

.

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว.0602.16 (บ) / 323

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

15 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พวงผกา แสงเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ที่ อว.0602.16 (บ) / 323

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภาวิณี ทุ่งไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ที่ อว.0602.16 (บ) / 323

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

15 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พัชรพล ธรรมแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ที่ อว.0602.16 (บ) / 416

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย

ด้วยนางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูในสถานศึกษา ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ที่ อว.0602.16 (บ) / 427

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

10 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการเขตบางเขน

ด้วยนางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ที่ อว.0602.16 (บ) / 424

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

10 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการเขตดอนเมือง

ด้วยนางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ที่ อว.0602.16 (บ) / 425

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

10 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการเขตจตุจักร

ด้วยนางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ที่ อว.0602.16 (บ) / 426

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

10 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการเขตลาดพร้าว

ด้วยนางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ที่ อว.0602.16 (บ) / 427

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

10 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการเขตบางซื่อ

ด้วยนางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ที่ อว.0602.16 (บ) / 428

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

10 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการเขตหลักสี่

ด้วยนางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ที่ อว.0602.16 (บ) / 429

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

10 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการเขตสายไหม

ด้วยนางสาววนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ที่ อว.0602.16 (บ) / 430

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

10 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยนางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ครูของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 082-797-3282

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล นางสาวนุพาภรณ์ โสภารัตน์

วัน เดือน ปี เกิด 10 กรกฎาคม 2534

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

ที่อยู่ปัจจุบัน ดวงมณีอพาร์ทเมนท์ เลขที่ 555 ซอยดวงมณี แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220

ประวัติการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2558

ประวัติการทำงาน ครูโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย (ประถม)

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช