



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ The Creative Leadership and Learning Organization

¹กชภักดิ์ จงทอง, ²พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

¹Kotchaphaphak Chongthong, ²Pimolpun Phetsombat

^{1,2}คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

^{1,2}Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

²Corresponding author, e-mail: pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: July 07, 2025; Revised: August 01, 2025; Accepted: August 06, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 313 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; องค์กรแห่งการเรียนรู้; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This quantitative research article aims to 1) Study of the creative leadership, 2) explore the learning organization, and 3) examine the relationship between creative leadership and learning organization. Employing stratified random sampling, the research sample consisted of 313 teachers in the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3, in the academic year 2024. The instrument was a five-scale questionnaire with a reliability of .93 the researcher conducted statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that 1) overall creative leadership was at a high level. 2) The learning organization demonstrated excellent level overall. 3) The association between the



learning organization and the creative leadership showed a strong positive correlation, significant at the .01 level.

Keywords: Creative Leadership; Learning Organization; School Administrators

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและการพัฒนาประเทศชาติ โดยคนที่มีคุณภาพต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถมีภูมิปัญญา ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ที่ต้องการให้สังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคน มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นโลกแห่งข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของ “การศึกษา” ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จะเห็นได้ว่าการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต้องการให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ความรู้ การเรียนรู้ และการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร โดยการที่บุคลากรทุกระดับในองค์กร มีการสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ (Senge, 2006)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังทัศนะของ (Hoy and Miskel, 2001) ที่ว่าสถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรใดๆ เพราะหากสถานศึกษาได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษใหม่นั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm) เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นการเรียนรู้ในลักษณะเป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน สังคมทุกส่วนทั้งครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และอื่นๆ หน่วยในสังคมจะต้องเป็นผู้ร่วมมือในการสร้างและพัฒนาระบบบริหารงานทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำนั้น จะมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน สร้างพันธกิจเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังต้องปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นและส่งเสริมการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถปรับตัว เพื่อพัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเกิดความมั่นคงยั่งยืน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560) ซึ่งความเข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนรู้และขยายศักยภาพการเรียนรู้ของสมาชิก



รวมทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี (ธีระ รุญเจริญ, 2554) หากองค์กรใดผู้นำขาดซึ่งวิสัยทัศน์และพฤติกรรม การบริหารที่ไม่ยืดหยุ่นจะไม่สามารถสร้างและผลักดันองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เลย

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบที่ใช้ทัศนะการมององค์กรแบบองค์รวม คือ การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ รวมไปถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับให้เกิดขึ้นพร้อมเพียงกัน ก่อให้เกิด เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2560) ซึ่งผู้นำองค์กรควรต้องพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความ เปลี่ยนแปลงได้ (Gregory G. Dess, 2019) ซึ่งในปัจจุบันองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นระบบการพัฒนาองค์กร ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมีแนวทาง 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิด ของ Senge (2006) กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรซึ่งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้าง อนาคตอย่างต่อเนื่อง สำหรับองค์กรเช่นนี้ไม่ใช่เพียงแค่อุบัติเหตุ ซึ่งการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดเป็น สิ่งสำคัญและโดยแท้จริงแล้วมีความจำเป็น แต่สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้เพื่อความอยู่ รอดจะต้องเชื่อมโยงกับการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์ หัวใจขององค์กร แห่งการเรียนรู้ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ โดยที่ทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่มีคุณค่าของหน่วยงาน เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร ทั้งเอกบุคคลและเป็นทีม คือ การเป็น บุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่าง เป็นระบบ

จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาใช้ เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถ นำมาใช้ในการปรับปรุงและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนนำไปสู่ การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

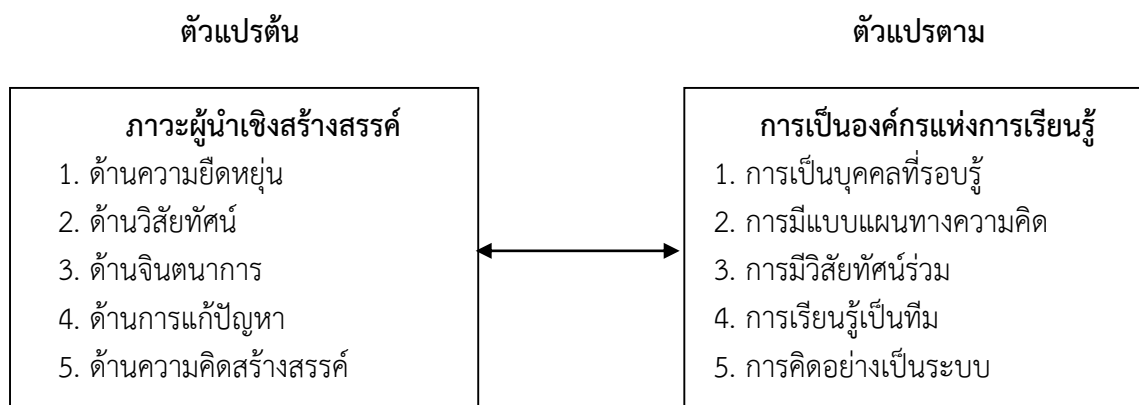
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .93 นำไปเก็บกับครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 313 คน จากการ กำหนดกลุ่มตัวอย่างของครูและมอ์แกน จากประชากรทั้งหมด 1,647 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)



กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.782$) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ด้านจินตนาการกับการเรียนรู้เป็นทีม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.680$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์กับการเรียนรู้เป็นทีม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.628$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการแก้ปัญหากับการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.396$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01



ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					Y_t
	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Y_1)	ด้านการมีแบบแผนทางความคิด (Y_2)	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_3)	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4)	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5)	
ด้านความยืดหยุ่น (X_1)	.559**	.402**	.479**	.588**	.563**	.620**
ด้านวิสัยทัศน์ (X_2)	.559**	.597**	.584**	.628**	.451**	.671**
ด้านจินตนาการ (X_3)	.580**	.544**	.470**	.680**	.534**	.669**
ด้านการแก้ปัญหา (X_4)	.396**	.479**	.627**	.464**	.492**	.589**
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_5)	.601**	.607**	.597**	.585**	.477**	.685**
X_t	.650**	.637**	.670**	.710**	.608**	.782**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำเสนอการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่มีความเชื่อ และความศรัทธา ก่อให้เกิดกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดในจิตใจ สามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และการสร้างกระบวนการทัศนในการทำงานที่ชัดเจน มีความฉลาด รอบรู้ คิดได้หลายมุม ครอบคลุมปัญหา มีความกล้าคิด กล้าฝัน และกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ และมีการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อม สำหรับการเป็นผู้บริหารในอนาคต มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิดไม่เน้นกฎระเบียบแบบแผนมากเกินไป มีการสร้างความรู้ใหม่ไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลของการวิจัยของ สุภาภรณ์ ศรีอำนาจ และอดุลย์ พิมพ์ทอง (2567) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประณการศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีส่วนสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความรับผิดชอบร่วมกัน กล้าแสดงออกที่จะขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายร่วมกันอย่างกว้างขวางภายในทีม และสามารถทำงานทดแทนกันได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้การทำงานร่วมกันในสถานศึกษามีความเป็นทีมที่เข้มแข็งซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคน สามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา จันทรีลี (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลของการวิจัยของ สุนิสา มัยจัน (2563) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การศึกษาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในระดับหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการมองการณ์ไกลที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีวิสัยทัศน์ สามารถผลักดันวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของการวางแผน การกำหนดเป้าหมายในอนาคต การสร้างกระบวนการขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจนจะสามารถทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้เป็นทีม สามารถการทำงานร่วมกันได้อย่างเข้มแข็ง มีความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รมย์วินท์ ประสงค์ และสรุทธิ ตีปุ (2567) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจมาศ สัตตะโส และพนายุทธ เขยบาล (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย และสอดคล้องกับผลของการวิจัยของ นุภาพรณ์ โสภารัตน์ (2566: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ



สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ของกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความกล้าคิด กล้าฝัน และกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ มีการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความเชื่อ และความศรัทธา ก่อให้เกิดโมเมนตัมที่เด่นชัดในจิตใจ มีความฉลาด รอบรู้ คิดได้หลายมุม ครอบคลุมปัญหา และผู้บริหารควรมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างกระบวนการที่เด่นชัด

1.2) จากการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น บุคลากรในสถานศึกษาควรมีการทำงานร่วมกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานทดแทนกันได้อย่างเต็มศักยภาพ มีส่วนสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความรับผิดชอบร่วมกัน

1.3) จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ด้านจินตนาการที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้เป็นทีม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงการมองการณ์ไกลในอนาคตที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยการมอบหมายงานให้ตามความสามารถแต่ละบุคคล เพื่อร่วมกำหนดและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบร่วมกันในทีม มีกรอบเวลาที่ชัดเจนในการทำงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาทั้งด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- นฤมล จิตรเอื้อ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การต่อองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2): 1738-1754.
- นุพารณ์ โสภารัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



- เบญจมาศ สัตตะโส และพนายุทธ เขยบาล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย. *วารสารวิชาการปัญญาปณิธาน*, 8(1): 43-56.
- รมย์วินท์ ประสงค์ และสรฤดี ดีปู. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 16(1): 302-318.
- รุ่งนภา จันทลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2560). *โรงเรียน: การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สุนิสา มัยจีน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภาภรณ์ ศรีอำนาจ และอดุลย์ พิมพ์ทอง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 8(1): 124-134.
- เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Gregory G. Dess, Gerry McNamara, Alan B. Eisner and Seung-Hyun (SEAN) Lee. (2019). *Strategic Management*. 9th ed. New York: Mc Graw Hill Education.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P.M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. USA: Doubleday.

