



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

Creative Leadership and the Development of a Learning Organization Among
Educational Personnel under the Office of Phetchabun Primary Educational
Service Area 2

¹เสกสิทธิ์ เหง้ากันหา, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Seksit Ngaokunha, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹seksit26@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีจินตนาการ ตามลำดับ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, การบริหาร



Abstract

The objectives of this study were to 1) examine the level of creative leadership 2)examine the level of being a learning organization, and 3)examine the relationship between creative leadership and being a learning organization among educational personnel under the Primary Educational Service Area Office Phetchabun 2 The sample consisted of 313 Educational personnel. The research instrument used was a questionnaire. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that 1)The overall level of creative leadership was at the highest level. When considered by aspect, the highest mean was found in creative thinking, followed by flexibility and adaptability, and the lowest was imagination. 2) The overall level of being a learning organization was also at the highest level. When considered by aspect, the highest mean was found in systems thinking, followed by personal mastery, and the lowest was building a shared vision. 3)The relationship between creative leadership and being a learning organization was found to be moderate and statistically significant at the 0.01 level.

Keywords : Creative Leadership, Becoming a Learning Organization, Administration

บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นับเป็นแนวทางที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การมีทัศนคติในเชิงบวกต่อชีวิตและการทำงาน รวมถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและบุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550) ความสามารถในการคิดริเริ่มใหม่ ๆ และความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้ผู้นำสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง กฎเกณฑ์สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการสามารถนำการเปลี่ยนแปลงและเผชิญหน้ากับความท้าทายด้วยวิธีการที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ อันเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน (Robinson, 2007) ภาวะผู้นำในลักษณะนี้ยังเน้นการพัฒนาองค์กรโดยมองว่า ผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ตำแหน่งบริหารระดับสูงเท่านั้น หากแต่สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกระดับขององค์กร ซึ่งหมายถึงการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพและเติบโตขึ้นเป็นผู้นำได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามการดำเนินงานด้านการบริหารภายในสถานศึกษาหลายแห่งยังคงเผชิญกับข้อจำกัด โดยเฉพาะในเรื่องของการประสานงานที่ไม่เป็นระบบ และการขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรไม่



สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นทีม (อภิชัย พันธเสน และคณะ, 2558) อีกทั้งยังไม่มีระบบการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สามารถสะท้อนถึงความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารบางส่วนขาดความสนใจในงานด้านวิชาการ และประสบปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพในการบริหารจัดการองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในบริบทของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวคิดของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” ซึ่งเป็นรูปแบบองค์กรที่เน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาร่วมกันของบุคลากรในทุกระดับ (Hoy & Miskel, 2001; อ้างถึงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554) แนวคิดของ Senge (1990) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคคล การมีกรอบความคิดใหม่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ส่งเสริมคุณลักษณะเหล่านี้ จะสามารถพัฒนาองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังต้องมีความสามารถในการวางกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมถึงสร้างพันธกิจที่นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560) การบริหารในรูปแบบนี้ยังจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรับมือกับการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2557) การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ และเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียน โดยต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพควบคู่ไปกับการปรับบทบาทตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (สุพิชชา ภูกันงาม, 2560) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยรักษาทักษะและความรู้ให้ทันกับยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การบริหารความขัดแย้ง และการเจรจาต่อรองในองค์กร ถือเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเต็มรูปแบบ หากขาดภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และไม่มีมียึดหยุ่นในการบริหาร ก็อาจทำให้ไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ (กนกอร สมปราชญ์, 2560) ในภาพรวม ปัญหาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษา หากการบริหารขาดความพร้อม หรือไม่มีการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล ก็อาจทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม (ไรรักษ์ หมดสะอิ และในตะวัน กำหอม, 2568)

จากบริบทและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสร้างสรรค์และตอบสนองต่อการพัฒนา



องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระยะยาว อีกทั้งเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 1,655 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 313 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ



ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านการมีจินตนาการ ที่มีคำตอบให้เลือก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคิทสเกล (Likert Scale) (Likert.1989.pp:213 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด และ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ที่มีคำตอบให้เลือก แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคิทสเกล (Likert Scale) (Likert.1989.pp:213 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .910

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 313 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน



4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย(M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ เบสส์ (Best.1977.pp:47 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์ เบสส์ (Best.1977.pp:47 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

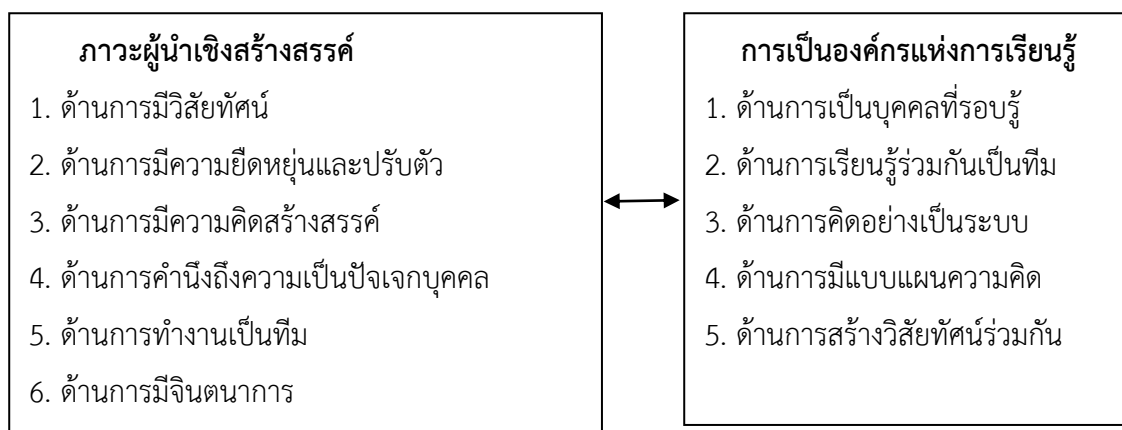
0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล



กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีจินตนาการ ตามลำดับ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากที่สุด คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมาคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เท่ากับ ด้านการมีแบบแผนความคิด เท่ากับ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ



อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีจินตนาการ ตามลำดับ 1) สอดคล้องกับแนวโน้มการศึกษาในยุคปัจจุบันผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการวิจัยของ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) ที่เน้นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น การแก้ปัญหา และการปฏิบัติสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดในหลายงานวิจัย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพด้านนี้สูง และให้ความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการศึกษา 2) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือความยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) และ พิมพ์ศนิดา จิงสุทธิวงษ์ (2563) ที่พบว่าการปรับตัวและเปิดรับแนวคิดใหม่ เป็นหัวใจของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคดิจิทัล การที่บุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวจึงเป็นสัญญาณที่ดีว่า ระบบการศึกษาสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาต่อเนื่อง 3) ด้านจินตนาการอยู่ในระดับต่ำสุด "จินตนาการ" ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น นับว่าเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดบางประการ เช่น ระบบการทำงานที่อาจเน้นตามกรอบมากกว่าการเปิดโอกาสให้จินตนาการ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ที่พบว่า ด้าน "การจัดการระบบสารสนเทศ" และ "การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน" ยังอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน จึงอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการใช้จินตนาการเชิงสร้างสรรค์ในบริบทสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560) ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ "ประสบการณ์" และ "ขนาดโรงเรียน" ไม่มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ความสามารถด้านนี้จึงอาจพัฒนาขึ้นได้โดยไม่ขึ้นกับเงื่อนไขภายนอก และยังสอดคล้องกับ สไบแพร เพียรชนะ (2562) พบว่า "จินตนาการ" เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีตัวบ่งชี้จำนวนมาก แต่กลับมีค่าเฉลี่ยต่ำในงานวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่าความรู้เกี่ยวกับจินตนาการยังไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กุญชลี จงเจริญ (2562) เสนอแนวทางการพัฒนาโดยใช้ active learning และการสร้างพื้นที่อิสระทางความคิด ซึ่งอาจช่วยแก้ไขปัญหาด้าน "จินตนาการ" ได้โดยตรง

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาองค์ความรู้ การร่วมมือ และการเรียนรู้เพื่อปรับตัวในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการ



วิเคราะห์ข้อมูล แยกแยะปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน และนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ที่พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูง สะท้อนว่าการมีระบบคิดที่ดีนำไปสู่การเรียนรู้แบบองค์รวม 2) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้สะท้อนถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล (2562) และ รุ่งนภา จันทลี (2562) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการคิดวิเคราะห์ 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันการได้คะแนนต่ำสุดในด้านนี้สะท้อนให้เห็นถึงจุดอ่อนในกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ที่พบว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้ อาจมาจากรูปแบบภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมที่ยังคงเน้นการสั่งการ มากกว่าการมีส่วนร่วมและยังพบว่า พบว่า แนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) และ สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) ชี้ให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ และความสามารถในการกระตุ้นทางปัญญา เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณัสม์ ชุมภูยาละ (2562) และ ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) เน้นย้ำว่าการสร้างแรงบันดาลใจ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($r=0.66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากที่สุด คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมาคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เท่ากับ ด้านการมีแบบแผนความคิด เท่ากับ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ ศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร นอกจากนี้ยังสัมพันธ์กับผลการศึกษาของ รุ่งนภา จันทลี (2562) และ หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล (2562) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีองค์ประกอบคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (เช่น การคิดเชิงวิสัยทัศน์ การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ของตนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้เกิด



การเรียนรู้ส่วนบุคคลและการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน 2) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ, ด้านการมีแบบแผนความคิด และ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน แสดงว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะส่งเสริมการวิเคราะห์เชิงลึกและการมองภาพรวมขององค์กรในมิติต่าง ๆ ตลอดจนการมีทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในอันดับสุดท้าย ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมภายในองค์กร แม้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีอิทธิพล แต่ยังมีอุปสรรคด้านวัฒนธรรมองค์กรหรือโครงสร้างที่ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีมเท่าที่ควร การที่ "การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม" มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด สวนทางกับงานของ ศิริลักษณ์ มีจันท (2560) ที่พบว่าด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเกิดจากความแตกต่างของบริบทพื้นที่ การบริหารจัดการ หรือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่ง สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) ก็เน้นย้ำว่า บริบทและความยืดหยุ่นของผู้นำเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบ "การเป็นบุคคลที่รอบรู้" ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงรูปแบบของ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) และ สไบแพร เพียรชนะ (2562) ซึ่งระบุว่า ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหนึ่งในตัวบ่งชี้สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1.1 ส่งเสริมและพัฒนา “จินตนาการ” ให้มากขึ้นในภาวะผู้นำ
- 1.2 พัฒนาและเสริมสร้างทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้สร้างแรงบันดาลใจได้มากขึ้น
- 1.3 พัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาให้มีความแตกต่างและสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1. ควรออกแบบการวิจัยในลักษณะเชิงปริมาณหรือผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อตรวจสอบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด รวมถึงการวิเคราะห์ตัวแปรแทรกซ้อน เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
- 2.2 เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทต่างกัน เช่น เขตในเมืองกับชนบท หรือจังหวัดที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละบริบท



องค์ความรู้ใหม่

บุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด โดยจุดเด่นคือการมีความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตามการมีจินตนาการและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันยังเป็นจุดที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ดี ย่อมส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราษฎย์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12(34) : 51-65.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 12(1), 189 - 210.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล.(2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 10 (37), 282-292.
- เฉลิมพล เอกพันธุ์ และ ชีระ ภูติ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(34), 156-165.
- ชีระ รุญเจริญ. (2557). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นฤมล จิตรเอื้อ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.
- ปณัสม์ ชุมภูยาละ. (2563). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 .วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 10(1), 137-143.
- พิมพ์ศนิดา จิงสุทวิชช์. (2563). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญาณิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไรรณบ หมดสะอิ และในตะวัน กำหอม .(2568). ภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลระดับชั้นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข.
- ศิริลักษณ์ มีจันท. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สไบแพร เพียรชนะ .(2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมเกียรติ บลาลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์การการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อดุทธกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพิชชา ภูกันงาม. (2560). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรศักดิ์ ปักการะธ. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหา บัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.



หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อภิชัย พันธเสน, และคณะ. (2558). การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย:ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535-2558). เข้าถึงจาก <http://www.knowledgefarm.in.th/quality-education-apichai/>

Robinson, V. (2007) The Impact of Leadership on Student Outcomes: Making Sense of the Evidence. http://research.acer.edu.au/research_conference_2007/5/

Senge, P. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday/Currency.