

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ชนิกานต์ พลราชม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

วิทยานิพนธ์

ของ

ชนิกานต์ พลราชม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORSIN THE DIGITAL ERA AND LEARNING ORGANIZATION OF SPECIAL EDUCATION CENTERS UNDER EDUCATIONAL MANAGEMENT EFFICIENCY PROMOTION NETWORK IN REGIONAL SPECIAL EDUCATION CENTER 9

BY

CHANIKARN POLRACHOM

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Education Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ชนิกานต์ พลราชม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ	.....	กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)	
..... กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	.....	กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	(ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม)	
..... กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ		
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา)		

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 8 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร้องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุน และให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ นางสาวพนารัตน์ มาลีลัย นางสาวพัชระดา ฆารพันธ์ และนายพงศ์ศักดิ์ เลิศอุทัย ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนเป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ชนิกานต์ พลราชม

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	7
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
	สมมติฐานของการวิจัย	9
	ความสำคัญของการวิจัย	9
	ขอบเขตของการวิจัย	10
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
	นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	ยุคดิจิทัล	20
	ความหมายของยุคดิจิทัล	20
	แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล	22
	ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	26
	ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	26
	ความสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	27
	ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	29
	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	35
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	35
	ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	37
	แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	40
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	44
	องค์กรแห่งการเรียนรู้	93
	ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้	93
	แนวคิดของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	94

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	96
	องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	97
	บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	135
	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	135
	เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ	138
	เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9	140
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	144
	งานวิจัยในประเทศ	144
	งานวิจัยต่างประเทศ	151
3	วิธีดำเนินการวิจัย	155
	ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9	156
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	156
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	160
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	165
	การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	166
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	168
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9	169

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

คุณสมบัติและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 170
เครื่องมือที่ใช้..... 171
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 171

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 173
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 173
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 175
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 177
ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 177
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 221

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 231
ความมุ่งหมายของการวิจัย 231
สมมติฐานของการวิจัย 232
วิธีดำเนินการวิจัย 233
สรุปผลการวิจัย 237
อภิปรายผลการวิจัย 239
ข้อเสนอแนะ 2417

บรรณานุกรม..... 251

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก 275
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ 277
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 283
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 315
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 337
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น 355
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 361
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา 369
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 373

ประวัติย่อของผู้วิจัย 381

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 สรุปความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล..... 34
2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร..... 50
3 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์..... 55
4 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ตาราง 3 องค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา..... 56
5 นิยามเชิงปฏิบัติการ การสร้างความร่วมมือดิจิทัล..... 65
6 นิยามเชิงปฏิบัติการ การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง..... 71
7 นิยามเชิงปฏิบัติการ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
เพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก..... 78
8 นิยามเชิงปฏิบัติการของจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
แบบดิจิทัล..... 86
9 นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ 91
10 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 100
11 นิยามเชิงปฏิบัติการการคิดอย่างเป็นระบบ..... 108
12 นิยามเชิงปฏิบัติการการมีวิสัยทัศน์ร่วม..... 115
13 นิยามเชิงปฏิบัติการการเป็นบุคคลรอบรู้..... 121
14 นิยามเชิงปฏิบัติการการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม..... 128
15 นิยามเชิงปฏิบัติการการมีแบบแผนความคิด..... 134
16 จำนวนครูและบุคลากร และนักเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 143
17 จำนวนประชากรเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9..... 156
18 ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และครูผู้สอน เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 157

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง..... 159
20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 177
21 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล..... 178
22 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการสร้าง
ความร่วมมือดิจิทัล..... 179
23 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการยืดหยุ่นปรับตัว
สู่การเปลี่ยนแปลง..... 181
24 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 182
เพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก.....
25 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านจินตนาการและ
การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล..... 184
26 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์
พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่..... 185
27 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9
โดยรวม..... 187
28 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ..... 188
29 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน..... 189
30 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9
การเป็นบุคคลรอบรู้..... 191

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

31 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม..... 193
32 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการมีแบบแผนความคิด..... 194
33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ..... 196
34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ..... 198
35 การเปรียบความแตกต่างการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 200
36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 201
37 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ..... 204
38 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีการของ LSD..... 205

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

39 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 207

40 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ Scheffe และ LSD. 209

41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จากตัวแปรทั้งหมด..... 211

42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยรวม (Y_t) 213

43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_1)..... 214

44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) 215

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9การเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_3) 216

46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) 217

47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การมีแบบแผนความคิด (Y_5) 218

48 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 219

49 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่..... 223

50 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง 228

51 ค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ... 339

52 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 340

53 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 347

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

54 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 357

55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 359

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 12

2 สัมภาษณ์ นายวุฒิชัย ใจนะภา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษวันที่ 15 พฤษภาคม 2569..... 375

3 สัมภาษณ์ นางสาวอโณทัย นันแพง ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สัมภาษณ์ 19 พฤษภาคม 2569 375

4 สัมภาษณ์ นายชัชวาล ไวแสน วิทยฐานะ ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วันที่ 19 พฤษภาคม 2569..... 376

5 สัมภาษณ์ นายพงศ์ศักดิ์ เลิศอุทัย ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วันที่ 19 พฤษภาคม 2569..... 376

6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 20 พฤษภาคม 2569 377

7 สัมภาษณ์ นางมยุรี เชื้อพระคา ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สัมภาษณ์ 20 พฤษภาคม 2569 377

8 สัมภาษณ์ นางสาวพนารัตน์ มาลีลัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วันที่ 21 พฤษภาคม 2569 378

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

9 สัมภาษณ์ นางสาวชนัญภรณ์ จันทะวัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย สังกัดสำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ วันที่ 21 พฤษภาคม 2569 378
10 สัมภาษณ์ นายบุรินทร์ สารีคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม สำนักบริหารงาน
การศึกษาพิเศษ วันที่ 22 พฤษภาคม 2569 379
11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 23 พฤษภาคม 2569 379

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาในปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตามสถานการณ์โลกที่ประเทศไทยต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 เป็นแผนหลักในการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมถึงการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” และการปฏิรูปประเทศ โดยเน้นความสำคัญในการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนา ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” จากกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคล สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม พร้อมกับกำหนดแนวคิดและกลไกในการขับเคลื่อนและติดตามผลการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยทั้งหมดที่มีส่วนร่วมทุกระดับของสังคมและเศรษฐกิจไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 หน้า, 100 – 118)

การเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องทำเพื่อให้สามารถเป็นผู้ที่อยู่รอดในการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป กระทรวงศึกษาธิการจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในด้านการจัดการศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระดับผู้เรียน เช่น ช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้เร็วขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ช่วยให้บทเรียนและสื่อการสอนมีความหลากหลาย น่าสนใจ

สามารถเรียนรู้ ในทุกสถานที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก หรือโรงเรียนในเมืองและชนบท ในระดับครู อาจารย์ผู้สอน เช่น สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายและมีสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ทำให้กระบวนการสอนสะดวกยิ่งขึ้น ทำให้ผู้สอนมีเวลาในการเตรียมการสอน ได้อย่างเต็มที่ ในระดับสถานศึกษา เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพ การศึกษา การติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา รวมไปถึงระบบการบริหารงานเอกสารต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ และในระดับส่วนกลาง กระทรวงศึกษาธิการ เช่น ผู้บริหารและบุคลากรภายในกระทรวงศึกษาธิการสามารถเข้าถึงฐานข้อมูล ขนาดใหญ่ได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถวางแผนและการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, หน้า ค)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาประชากรคนไทยให้มีคุณภาพในทุกด้าน ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา (ณัฐธิดา งามตา, 2561, หน้า 1) หากสถานศึกษามีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ คุณธรรม จริยธรรม และมีภาวะผู้นำสูง สถานศึกษานั้นจะสามารถแข่งขันและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการมีภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุประสิทธิผล นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากร ในสถานศึกษาด้วย ภาวะผู้นำมีความสำคัญมากสำหรับผู้นำในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ 2561, หน้า 90 – 91) สอดคล้องกับสุวิมล ทองจำรัส (2563, หน้า 603) ที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางนโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษานั้น คือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่ประสิทธิภาพ มีทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โลกของการแข่งขัน ทิศทางการพัฒนาและแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ พัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับสุนทร สุวรรณพรม (2566, หน้า 270) ที่กล่าว

ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น คือ มีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี ทักษะปฏิบัติ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมจริยธรรม และประสบการณ์จากการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการดำเนินงานในทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ รวมไปถึงการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีเพื่อนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวและเติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ มองเห็นโอกาสในวิกฤต และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและสังคมในศตวรรษที่ 21 ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารและการจัดการเรียนการสอน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งของตนเองและบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และกล้าที่จะเสี่ยงอย่างชาญฉลาดเพื่อสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรฝ่าฟันความท้าทายในยุคดิจิทัล สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคต (ศักธินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตติเมธี, 2567, หน้า 36) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรกฤษณ์ โพดาพล (2564, หน้า 39) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารด้วยการกระจายอำนาจการตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และสอนงานเพื่อให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองขึ้นในความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจร่วมกันแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์ที่เกิดจากความเชื่อมั่นในสิ่งที่คาดหวังอย่างมีวิจารณญาณ ด้วยความยืดหยุ่น พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และพร้อมสำหรับแก้ปัญหาที่เกิดกับกระบวนการบริหาร

อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลาในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาสและมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 1) ดังที่ Ash & Persall (2007) ระบุว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถสงเสริมคุณภาพการคิดของครูและผู้เรียนในการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่และการปรับปัจจัยเกื้อหนุนต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสร้างความสามารถของครูและบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ลวงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น จะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้สงเสริมให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองและร่วมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (นุพาภรณ์ โสภารัตน์, 2566, หน้า 2)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กร มีวิธีการคิดเชิงระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กรโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ ณัฏฐ์ โอ้จินดา (2563, หน้า 7) ซึ่งกฤษฎา สินธุสนธิชาติ, สนั่น ประจงจิตร (2567, หน้า 7) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กรต้องการแสวงหาความรู้หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกเพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จและสามารถรับมือได้กับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่ง คือ จะต้องมีหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้นสถานศึกษาจะต้องรับภาระหน้าที่ที่สำคัญ สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ การสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับ

กฤษฎา สินธุสนธิชาติ และสนั่น ประจงจิตร (2567, หน้า 24 – 58) ได้เสนอว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งเป็นรูปแบบองค์กรที่ใช้ทัศนะการมององค์กรแบบองค์รวม คือปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนเพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่จำเป็นคือด้านโครงสร้างองค์กรที่มีการติดต่อสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวก สอดแทรกโอกาสในการเรียนรู้เข้าไปในกระบวนการทำงาน มีการจัดโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีกลยุทธ์องค์กรที่มีการจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อความสำเร็จขององค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ในขอบเขตที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และวิสัยทัศน์ควรมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน จะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การคิดเชิงระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ มีจันโท (2560, หน้า 88 – 92) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และงานวิจัยของบุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 161 – 167) ที่พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรม การบริหาร

จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืนในยุคดิจิทัล

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีบทบาทและภารกิจที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567, หน้า 2) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้แบ่งเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 12 เครือข่ายและอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จัดตั้งเพื่อให้สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริหารเดียวกันได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหาร ด้านวิชาการ ในรูแบบการจัดการและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กพิการแต่ละประเภทอย่างมีคุณภาพในแต่ละจังหวัด มีการจัดประสบการการเรียนรู้อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามศักยภาพ ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต และกิจกรรมอื่น ๆ เหมาะสมอันจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษจำนวน 9 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุดรธานี ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองคาย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย และศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561, หน้า 11)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็น

แนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นด้วย

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไป

3. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ ให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 651 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 593 คน จากทั้งหมด 9 ศูนย์การศึกษาพิเศษ (ระบบสารสนเทศการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ Special Education Technology (SET), 2568, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน จากทั้งหมด 9 ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 สถานภาพ

2.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน

2.1.1.3 ครูผู้สอน

2.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

2.1.2.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

2.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

2.2.1.1 การสร้างความร่วมมือดิจิทัล

2.2.1.2 การยืดหยุ่น ปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

2.2.1.3 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก

2.2.1.4 การมีจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล

2.2.1.5 การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

2.2.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.2.1 การคิดอย่างเป็นระบบ

2.2.2.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.2.2.3 การเป็นบุคคลรอบรู้

2.2.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2.2.2.5 การมีแบบแผนความคิด

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 มีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของ กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 194 – 195); จักรกฤษณ์ โพดาพล (2564, หน้า 39 – 42); เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566, หน้า 6); ประภาภรณ์ ภูขาว (2567, หน้า 6); ศักธินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตติเมธี (2567, หน้า 36); ณัฐวดี สิมมา ธัญเทพ สิทธิเสือ และศุภธนกฤษ ยอดสละ (2568, หน้า 639); พัฒนากร ประดิษฐ์วงศ์วาน นันธวัช นุนารถ และฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ (2568, หน้า 290); ศิริธร คุ้มตีทอง (2568, หน้า 6); Ubben, Hughes and Norris (2010, p. 101); Bill Lucas, Ellen Spencer และ Louise Stoll (2021) ซึ่งมีองค์ประกอบ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.1.1 การสร้างความร่วมมือดิจิทัล

3.1.2 การยืดหยุ่น ปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

3.1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก

3.1.4 จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล

3.1.5 การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

3.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของสินาท จันทร์ขำ และคณะ (2561, หน้า 241 – 252); ขวัญตา เจริญศร (2562, หน้า 135); เขมนิจ บุญสาลี (2564, หน้า 43); จิราวัฒน์ วิชัยศิริ (2564, หน้า 50); กฤติญา ศรีชังส้ม (2564 ,หน้า 247); ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564 ,หน้า 41); จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 78); ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566, หน้า 62); กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 97); เซ็งเก้ (Senge, 1990 อ้างอิงใน จิราวัฒน์ วิชัยสิริ, 2564, หน้า 26); ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 การคิดอย่างเป็นระบบ

3.2.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

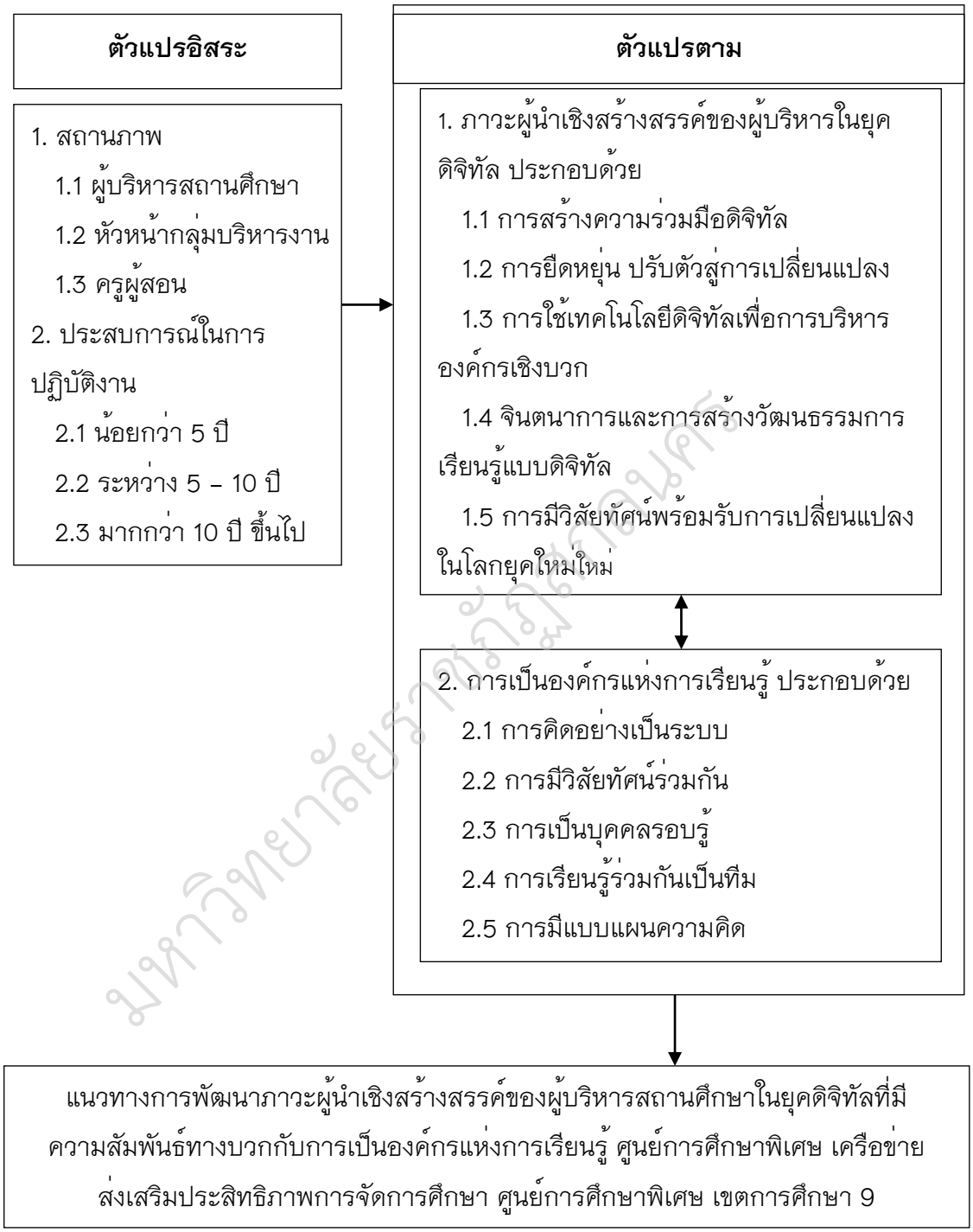
3.2.3 การเป็นบุคคลรอบรู้

3.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3.2.5 การมีแบบแผนความคิด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด นิยามศัพท์เฉพาะของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของผู้คนในทุกด้าน ทั้งการสื่อสาร การทำงาน การศึกษา และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารกระจายไปอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่และตลอดเวลา ซึ่งผู้คนต้องปรับตัวและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และชัดเจน คิดวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง และสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและพัฒนาตนเองและสังคมให้ก้าวหน้าต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่ผู้นำมีการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์การ พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรมเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารยุคดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ สามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีจินตนาการและมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร คิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยเน้นการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี และกระจายอำนาจเพื่อแสวงหาแนวทางหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังนี้

3.1 การสร้างความร่วมมือดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร ประสานงาน และทำงานร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่าง

รวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี โดยมุ่งสร้างความเข้าใจร่วม การมีส่วนร่วม และความร่วมมือในการจัดการศึกษา ควบคู่กับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการร่วมสร้างสรรค์แนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

3.2 การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดอย่างอิสระ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือรูปแบบเดิม สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน และแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บริบท และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความไม่แน่นอน เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ใช้ปัญหาและวิกฤติเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาองค์กร

3.3 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่เน้นความไว้วางใจ การให้อำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี ความสามัคคี ความเข้มแข็ง และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างภาพความคิดที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต และนำไปสู่ความคิดใหม่หรือแนวทางการตัดสินใจที่เหมาะสมตามสถานการณ์ สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลของสถานศึกษาผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานร่วมกันและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ทุกที่ทุกเวลา ภายใต้สภาพแวดล้อม

การเรียนรู้เชิงดิจิทัลโดยมีผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมดิจิทัลอย่างเหมาะสม

3.5 การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถกำหนด ถ่ายทอด และสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้บุคลากรรับรู้และยึดถือร่วมกัน โดยผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจและการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง พร้อมทั้งมีทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง

4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและระบบที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันประสบการณ์ และการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างและสั่งสมองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีพลังร่วมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้สามารถปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบดังนี้

4.1 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง กรอบคิดและวินัยของผู้นำสถานศึกษาที่มองโรงเรียนเป็นองค์รวมของระบบย่อยซึ่งเชื่อมโยงกันและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก วิเคราะห์รากเหง้าและแบบแผนของปัญหาโดยอาศัยข้อมูลป้อนกลับและการมีส่วนรวม คาดการณ์ผลกระทบเป็นลูกโซ่ในระบบซับซ้อนและปรับตัวได้ เลือกใช้จุดคานงัดควบคู่กับการสร้างแบบจำลองความคิดร่วมกัน จนก่อเกิดวัฒนธรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนทั้งระบบโรงเรียน

4.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการเชิงปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมที่ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีสวนร่วมในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด และความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน สนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตสามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4.3 การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยเป็นผู้ที่มีวินัยในตนเอง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และมีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตผลงานที่มีคุณค่า นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลที่ชัดเจน สามารถควบคุมจิตใจและจัดการความตึงเครียดได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จของตนเองพร้อมกับร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

4.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลในลักษณะกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะวิธีคิด การสื่อสาร ถ่ายทอดองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การเคารพความแตกต่างทางความคิด เพื่อพัฒนาภูมิปัญญา การสร้างความรู้ใหม่ ศักยภาพ และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องผ่านการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

4.5 การมีแบบแผนความคิด หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาทั้งผู้บริหารและครูมีกระบวนการวิเคราะห์อย่างถูกต้อง สร้างกรอบแนวความคิดที่ทำให้มีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มีวุฒิภาวะ และสามารถปรับแนวคิดค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

5. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2568

5.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน หมายถึง ข้าราชการครูที่รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 4 กลุ่มบริหารงาน ได้แก่ 1) หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ 2) หัวหน้ากลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ 3) หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และ 4) หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

5.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และเริ่มนับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งของศูนย์การศึกษา

พิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2568

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น

6.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน น้อยกว่า 5 ปี

6.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

6.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน มากกว่า 10 ปี

7. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 หมายถึง สถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบไปด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองคาย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย และศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทางบวกสูงขึ้นไป ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาด้านนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ยุคดิจิทัล
    1.1 ความหมายของยุคดิจิทัล
    1.2 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
    2.1 ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
    2.2 ความสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
    2.3 ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
    3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
    3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
    3.3 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
    3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
4. องค์กรแห่งการเรียนรู้
    4.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
    4.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
    4.3 แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้
    4.4 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
    4.5 องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
5. บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
    5.1 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ

5.3 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยุคดิจิทัล

1. ความหมายของยุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึง ความหมายของยุคดิจิทัล และความสำคัญเกี่ยวกับยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สุกัญญา แช่มช้อย (2560, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือคลิปวิดิโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่และตลอดเวลา รวมทั้งสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น เป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 10) ระบุว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง เป็นยุคที่มีความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งเทคโนโลยีในอดีตเปรียบเสมือนเป็นแขนขาให้แก่มนุษย์ เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หยิบจับ คำนวณ ประมวลผล ให้มนุษย์และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิด เพื่อข้ามขีดสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยจะใช้ชื่อว่าเป็นยุค Machine to Machine

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561, หน้า 215) กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โลกไร้พรมแดน พลโลกมีการติดต่อสัมพันธ์กันได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้นและกระแสโลกาภิวัตน์ นำเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบทางเศษฐกิจ สังคม การเมืองระหว่างประเทศใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรม

ความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษา

ศศิวิมล ม่วงกล่ำ (2562, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดิโอที่ทุกคคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา สังคมยุคดิจิทัลเป็นสังคมสื่อ และเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตคนในยุคดิจิทัลจึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันเทคโนโลยี ต้องพัฒนาความรู้และการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งรู้จักเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไม่หยุดนิ่ง สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาเศษฐกิจ และสังคมไปสู่ความมั่งคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 56) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคแห่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม เป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านธุรกิจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตและตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่

Sheninger (2014, p. 48) กล่าวไว้ว่า ยุคดิจิทัล คือ ยุคที่มนุษย์จะได้สัมผัสประสบการณ์ที่น่าตื่นตาตื่นใจของความก้าวหน้าในเทคโนโลยีการศึกษาที่มีศักยภาพในการส่งเสริมกระบวนการสอนและการเรียนรู้ เช่นเดียวกันกับการเชื่อมโยงที่เข้มแข็งกับชุมชนระหว่างกลุ่มของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความก้าวหน้าเหล่านี้จะปลดล็อกศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลิตภาพนวัตกรรม รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนรูปแบบการดำเนินชีวิต และธุรกิจต่าง ๆ อย่างที่คาดไม่ถึงมาก่อน

LEAD Research Series (2015, p. 4) ได้ให้ความหมายว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ และข้อมูลข่าวสารกระจายไปอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและชัดเจน มีรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้น และธุรกิจบางอย่างได้หมดไป กลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสร้างข้อเรียกร้องและแสดงความต้องการขึ้นในองค์กร หมายความว่าผู้นำ จะต้องวางแผนมีกลยุทธ์มากกว่าเดิมเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคตขององค์กร และผู้นำต้องทำ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

และวัฒนธรรมขององค์กรด้วย ในขณะเดียวกันผู้นำก็จะตกอยู่ในสภาวะ ภายใต้แรงกดดันเช่นกัน

Bank Alfalah (2017, p. 1) ได้ให้ความหมายว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่คนส่วนใหญ่เข้าใจว่า เป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจุบัน เช่น อินเทอร์เน็ต (Internet) อีเมล์ (Email) แอปพลิเคชันมือถือ (Mobile Apps) การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile Communication) การส่งข้อความ (Texting) การเรียนรู้ด้วยตนเองของคอมพิวเตอร์ (Machine Learning) ซึ่งเป็นการรวมของศาสตร์ หลายแขนงและวิทยาการคอมพิวเตอร์ วิศวกรรม สถิติ เป็นต้น การแฮกข้อมูล (Hacking) พาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ (E – Commerce) การบริหารจัดการภาครัฐผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E – Governance) และสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นต้น ซึ่งเป็นยุคที่มีลักษณะการเชื่อมโยงที่กว้างขวางขึ้น มีข้อมูลข่าวสารมากขึ้นและกระจายได้รวดเร็วขึ้น ลดลำดับชั้นในการติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานใช้เวลาน้อยลง และลดข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุป ความหมายของยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของผู้คนในทุกด้าน ทั้งการสื่อสาร การทำงาน การศึกษา และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารกระจายไปอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมต่อของโลกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่และตลอดเวลา ซึ่งผู้คนต้องปรับตัวและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และชัดเจน คิดวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง และสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและพัฒนาตนเองและสังคมให้ก้าวหน้าต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

นักวิชาการ หลายท่านได้ให้คำจำกัดความสำคัญเกี่ยวกับยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

เสาวลักษณ์ พันธบุตร (2560, หน้า 16) กล่าวไว้ว่า โลกถูกทำให้เล็กลง สำหรับการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล เพราะเป็นสังคมที่สื่อและเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเติบโตของเศรษฐกิจและสังคมสู้ผลต่อวิธีคิดของมนุษย์ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงคนสูงวัย เกิดการเปลี่ยนแปลงของประชากรโลกและสิ่งแวดล้อมทัศนคติด้านการบริโภคของมนุษย์เปลี่ยนแปลงเป็นยุคที่ผู้บริโภคร่วมเข้ามามีบทบาทกำหนดทิศทางของสินค้าอันเป็นผลมาจากการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมอินเตอร์เน็ตในช่วงศตวรรษที่ 21 ที่กระแสะความคิดเป็นกระแสแห่งการวิพากษ์และการตั้งคำถามต่อปรากฏการณ์รวมถึงเนสังคมแห่งข้อมูล

ไม่จำกัดที่ส่งผลให้การติดต่อสื่อสาร การค้นหาข้อมูลเพื่อการศึกษา การทำธุรกิจเพื่อสุขภาพหรือแม้แต่การท่องเที่ยว สามารถทำการค้นหาได้ผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์และหน้าจอของสมาร์ตโฟนในโลกยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีทำให้การติดต่อสื่อสารทำได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วข้อมูลข่าวสารถูกแลกเปลี่ยนไม่เพียงแต่หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรของตนเอง ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ปัจเจกบุคคลผู้บริโภคมีบทบาทสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกำหนดทิศทางหรือแม้แต่การจัดสรรทรัพยากร เกิดความหลากหลายของการผสมผสานทั้งแนวคิดกระบวนการในการทำงานรวมถึงการข้ามวัฒนธรรม

สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่างมากมายโดยสภาพดังกล่าวนำไปสู่โอกาสอย่างมหาศาล แต่ในทางตรงกันข้ามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อีกมากมายด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่สำคัญคือส่งผลให้คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป ยุคดิจิทัลทุกคนควรมีความรู้ วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี

ศศิวิมล ม่วงกล่ำ (2562, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า สังคมไทยควรตระหนักถึงการเปลี่ยนผ่านของยุคดิจิทัลและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมถึงการส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาทักษะความรู้ เพื่อสร้างการเติบโตและพัฒนาทั้งต่อตนเองและสังคม แต่กระนั้นก็ดีการเปลี่ยนแปลงในภายหน้าให้ทันยุคดิจิทัลนั้นเป็นความท้าทายครั้งยิ่งใหญ่ในการจัดการเรื่องนี้โดยเฉพาะความตระหนักและส่งเสริมให้ครู นักเรียน นักศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง องค์กร และชุมชน ได้รวมมือกันภายใต้วิถีดิจิทัลในรูปแบบที่ไม่เคยมีมาก่อน จนกระทั่งการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ การสร้างแนวทางใหม่ ๆ พร้อมการเสริมสร้างประชาธิปไตยในห้องเรียน พร้อมเปิดโอกาสยอมรับในการทำงานร่วมกันการเปิดใจกว้าง การแบ่งปัน การพึ่งพาอาศัยกัน และความซื่อสัตย์ สถาบันการศึกษาต้องแบ่งปันหลักสูตรร่วมกันเพื่อให้เด็กทุกคนมีฐานความรู้เท่าเทียมกัน อันเป็นหลักฐานของการพัฒนาการศึกษาให้ทันกับโลกปัจจุบัน แต่แนวคิดดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้นั้น กลไกที่มีส่วนสำคัญประการแรกที่จะเป็นหลักคิดในการนำไปสู่การพัฒนาคนได้นั้น การคำนึงถึงแนวคิดการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงเป็นแนวคิดสำคัญอันนำไปสู่การขับเคลื่อนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเยาวชนของชาติให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปสู่การเตรียมความพร้อมในโลกยุคดิจิทัล

ได้ในอนาคต

ภัทราพร เยาวรัตน์ (2565, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง ซึ่งเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ส่งผลต่อการเติบโตของเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งเทคโนโลยียังมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เทคโนโลยีช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้น หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาให้ประชาชนมีทักษะ ความรู้ ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจและสังคมของประเทศมีความเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพ

มนัญชยา พัฒนประดิษฐ์ (2565, หน้า 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของยุคดิจิทัลว่า เป็นยุคที่วิธีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็ว โดยเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การสื่อสาร การส่งผ่านหรือเข้าถึงข้อมูลต่างๆ เป็นไปได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศ ดังนั้นการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลก จึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนาให้มีคุณภาพ

พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566, หน้า 943 – 944) กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาความเป็นเลิศของสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจที่จะพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะและภาวะผู้นำดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะนาพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

Schrum & Levin (2009, p. 6) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลกส่งผลให้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญของทุกระบบในสังคมการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้สามารถสื่อให้เข้าใจตรงกันด้วยคำว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) ที่เป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่าน ข้อมูล องค์ความรู้ ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ในแวดวงขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

พันธกิจสำคัญของผู้บริหารคือการบริหารงานในด้าน ต่าง ๆ ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของโรงเรียนในยุคดิจิทัล การปรับและพัฒนาให้สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียน ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคดิจิทัลดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนำไปกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน

Tracey Wilen (2018, p. 32) ได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุคที่ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนไปอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การทำงาน การศึกษา ธุรกิจในรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตและความต้องการของผู้บริโภค อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ต่าง ๆ สามารถสื่อสารและทำงานได้อย่างอัตโนมัติผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือเรียกว่า อินเน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) ซึ่งทำให้ผู้คนสามารถ ควบคุม สั่งการ ใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเตอร์เน็ต แต่ละคนควรมีความรู้วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ควบคู่มากับการทำงานของอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งคือ เทคโนโลยีที่เรียกว่าปัญญาประดิษฐ์หรือที่เรียกว่า เอไอ (Artificial Intelligence) เอไอคือเทคโนโลยีดิจิทัลที่ออกแบบให้มีระบบการทำงานเสมือนสมองของมนุษย์ ที่สามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจจากบิ๊กดาต้า เอไอจึงมีการประมวลผลที่รวดเร็วและแม่นยำ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล โลกดิจิทัลกำลังเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว การพัฒนาเทคโนโลยีและสื่อสารทำให้การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น การศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเน้นการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนี้ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนและการบริหารจัดการที่ทันสมัย หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

1. ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพและนำพาสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลแตกต่างกัน ดังนี้

กรณัฏฐ์ ตาแปง (2562, หน้า 19 – 20) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารในยุคการศึกษาดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษาโดยการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่และแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชัดสกร พิกุลทอง (2563, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการคาดการณ์ มีการตัดสินใจตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ ในการพัฒนางานในหน้าที่ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพกรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 36) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้ตนเองและบุคคลอื่นในองค์การ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเชื่อมโยง พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในยุคดิจิทัล

ลลิตา สมใจ (2565, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพา สมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ในการจัดการศึกษา และรู้จักนำความรู้ความรู้เหล่านั้นไปบูรณาการกับการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษาให้เป็นหนึ่งเดียวอย่างมีความหมายบนพื้นฐานของทฤษฎี ตลอดจนใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้ครู นักเรียนและ ผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักเห็นประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิผล

จากความหมายของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน และ ทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่ผู้นำมีการส่งเสริม กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้ รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีพร้อมขับเคลื่อนการใช้องค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ให้ดำรงอยู่สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เผยแพร่ข้อมูลระหว่างองค์การพร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้สามารถปรับตัวสู่ยุคที่มีเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ที่สภาพแวดล้อมภายนอกได้เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของไทย นโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องใช้การศึกษา 4.0 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศด้วย สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบทำให้สภาพแวดล้อมภายในไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนในยุคดิจิทัลการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ครูในยุคดิจิทัล และเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนี้

สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลนั้น โดยสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียนรู้ในยุคดิจิทัล หากผู้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงขาดความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงนี้ และไม่ได้จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนขาดความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล บทบาทของนักบริหารการศึกษา

ในยุคดิจิทัล จะต้องสามารถอำนายการ สนับสนุน ส่งเสริม และเข้าร่วมการแข่งขันขั้นสูง ท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมโลกที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในองค์การสูงขึ้น

กัญญารัตน์ สุขแสน (2563, หน้า 55) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำต้องสามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้สามารถรองรับการทดลองให้ได้มากขึ้น องค์การจำเป็นที่จะต้องปรับวัฒนธรรมและวิธีการบริหาร โดยสามารถใช้กระบวนการหลาย ๆ อย่างเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา และพิจารณาว่ากระบวนการมีความเหมาะสมอย่างไรและผู้นำองค์การต้องสนับสนุนให้พนักงานสามารถจะทำอะไรที่แตกต่าง และใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทุกส่วนขององค์การสามารถถูกทดลอง เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการผลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพิ่มขึ้น

ชีวิน อ่อนละออ (2563, หน้า 108) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งานโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการประชารัฐของกระทรวงศึกษาธิการที่ร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในชุมชนแล้วยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

ธนากร จันทะนาม (2563, หน้า 39) กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนด้านประเด็นสังคม กฎหมาย และจริยธรรมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ และบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงข้อมูล การส่งเสริมและบังคับใช้มาตรการ เกี่ยวกับความปลอดภัยการสนับสนุน และ

จัดให้เกิดสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงด้านการเรียนการสอนนั้นผู้นำต้องเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสร้างความมั่นใจว่าการออกแบบหลักสูตรกลยุทธ์การเรียนการสอน และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ได้มีการใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมืออย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียนทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มปกติ กลุ่มด้อยโอกาส และกลุ่มของผู้มีความบกพร่องทางการเรียนรู้

จากความสำคัญดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ความจำเป็นต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และแสดงศักยภาพทางด้านการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เหมาะสม คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพิ่มขึ้นพัฒนาทั้งคน เครื่องมือ สื่อ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ยังจะทำให้สถานศึกษาเป็นที่ไว้วางใจของชุมชนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

3. ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

นักวิชาการ นักวิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

สุจรรยา ขาวสกุล, ธีระ รุญเจริญ และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ (2560, หน้า 146 – 147) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องรู้จักคิด วิเคราะห์แก้ปัญหา และมีความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพ มีความสามารถในการแข่งขัน มุ่งเน้นระบบธรรมาภิบาล มีความชอบธรรมในการบริหารการพัฒนาองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ ตัดสินใจด้วยนโยบายสาธารณะ ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร

2. ผู้บริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (change intervention) หมายถึง แผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป การบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหาร

ต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์การ โดยผู้บริหารจะต้องมีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์การทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นและแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลง แล้วจึงทำการประเมินผลต่อไป

3. ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (change agent) หมายถึง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนาเน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในองค์กร ให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เป็นต้น

4. ปฏิรูป เป็นนักคิด นักพัฒนา ต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดต่อสิ่งใด

5. ประชาธิปไตย บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับความความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร

6. ประสาน เป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิด ร่วมจัดการศึกษา

7. ประนีประนอม พยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กร เป็นผู้ประนีประนอม เมื่อเกิดปัญหา ผ่อนหนักให้เป็นเบา

8. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงานผลการดำเนินงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

9. ประชาสงเคราะห์ผู้บริหารจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใย ตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงาน

สาคร มหาหิงค์, บุญจักรวาล รอดบำเรอ และวิราภรณ์ ส่งแสง (2565, หน้า 71) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็น

พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาถึงความสามารถทางด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนิยามองค์ประกอบในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมา ด้วยการ ขับเคลื่อนองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายกำหนดทิศทางอธิบายถ่ายทอดวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์การพัฒนาชุมชน วิชาชีพ มีแผนการจัดการด้านนวัตกรรมจัดการข้อมูลสถานศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนำ เทคโนโลยี มาบูรณาการเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ ทางด้านการศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้าถึงด้วยการยอมรับ และไว้วางใจสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยการคิดเชิงบวก จูงใจในการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ และรับฟังความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะในกิจกรรมของสถานศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ด้านการสื่อสาร หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วยการบริหารจัดการ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างองค์กรด้วยระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ประสานชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการผ่าน อุปกรณ์ต่าง ๆ ใช้เว็บไซต์ในการติดต่อประสานงานใช้กลุ่มไลน์ในการสั่งการภายในองค์กรมีทักษะการสื่อสารที่ ตรงประเด็นเข้าใจง่ายถ่ายทอดความคิดที่หลากหลายมีเทคนิควิธีการนำเสนอผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์และ จะประชุมบุคลากรในองค์กรสะท้อนการเปลี่ยนแปลงที่กำลังดำเนินอยู่

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมา ด้วยการเรียนรู้และเข้าถึงนโยบายอย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้หลากหลายใช้เครื่องมือดิจิทัล แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและครูอย่างมืออาชีพ ตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้นำสารสนสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยี มาใช้ในการทำงานส่งเสริมวัฒนธรรมแบบเป็นทีม กับการมุ่งเน้นส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสมชื่น ชมในความสำเร็จ และความก้าวหน้าทำงานตามภารกิจให้เข้ากับสภาพปัญหาและความต้องการของครู และหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาด้วย การเป็นแบบอย่างที่ดีรู้คุณค่าการใช้เทคโนโลยีที่มีต่อสังคมตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบกฎหมาย ของสังคม เข้าใจถึงผลกระทบและเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ปกป้องตนเองและองค์กรจาก ความเสี่ยงในการใช้สื่อออนไลน์ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบริหารจัดการควบคุมกำกับตนเอง และองค์กรทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ได้เหมาะสม ประยุกต์ใช้ข้อมูลจากระบบ ไอซีที เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และนำการประชุมด้วยระบบทางไกลผ่านสัญญาณเครือข่ายมาใช้ในการทำงานได้

ธนวรรณ ศกุนตนาค วัฒนา ก้องแดนไพร สาธร ทรัพย์รวงทอง และกัลญาภรณ์ เจริญพร (2568, หน้า 176) ได้ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในโลกของเทคโนโลยีและการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จึงต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนองค์กรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สามารถผลักดันให้บุคลากรและนักเรียนปรับตัวเข้าสู่การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้

2. มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารต้องเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการเรียนการสอนและการประเมินผล

3. การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้บริหารต้องสามารถวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาครูให้มีทักษะดิจิทัลหรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี

4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล ผู้บริหารต้องส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในทุกระดับของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสอนหรือการสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับนักเรียนและครู

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้การสื่อสารและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

6. การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในองค์กรให้สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

7. การสื่อสารและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและทำงานร่วมกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การทำงานและการบริหารจัดการโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น

สราวุธ ปัดตังทานัง พระวรเชษฐ์ วิสุทธิสาโร และสุรินทร์ นำนาผล (2568, หน้า 29) ได้ระบุถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญยิ่งในสภาพแวดล้อมที่เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นทั้งผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสที่เกิดจากเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหาร เช่น การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ การสื่อสารภายในองค์กร การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยระบบดิจิทัล และการพัฒนาทักษะของบุคลากร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องคำนึงถึงการบริหารงานด้วยจริยธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการส่งเสริมคุณค่าทางสังคมในภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไม่เพียงต้องมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังต้องมีความเป็นผู้นำที่เข้าใจบริบททางสังคมและการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ การผสมผสานความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีเข้ากับวิสัยทัศน์และจริยธรรม จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากการศึกษาความเป็นผู้บริหารในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

สรุปความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ตัวบ่งชี้ของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาถึงความเป็นผู้นำที่เข้าใจบริบททางสังคมและการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสที่เกิดจากเทคโนโลยี มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในทุกระดับของสถานศึกษา เรียนรู้และเข้าถึงนโยบายอย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงการบริหารงานด้วยจริยธรรมและความรับผิดชอบเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการส่งเสริมคุณค่าทางสังคมในภาพรวม สร้างเครือข่ายการเรียนรู้หลากหลาย ใช้เครื่องมือดิจิทัลแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพครู รวมถึงใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและทำงานร่วมกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน รู้คุณค่าการใช้เทคโนโลยีที่มีต่อสังคม ตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบ กฎหมายของสังคม	1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน 2. วิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง 3. กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษาการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ 4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อความท้าทาย 5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารและพัฒนาองค์กรการศึกษา 6. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล 7. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในทุกระดับของสถานศึกษา 8. เรียนรู้และเข้าถึงนโยบายอย่างต่อเนื่อง 9. บริหารงานด้วยจริยธรรมและความรับผิดชอบ 10. คำนึงถึงผลกระทบทางสังคมและจริยธรรมจากการใช้เทคโนโลยี 11. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้หลากหลาย 12. ใช้เครื่องมือดิจิทัลแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพครู 13. ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและทำงานร่วมกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน 14. ตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบ กฎหมายของสังคม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ผู้ตามตอบสนองต่อภาวะผู้นำการนำคนอื่นด้วยแนวทางใหม่ มีวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายมีความยืดหยุ่น สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดที่สร้างสรรค์ซึ่งสามารถฝึกฝนได้จากประสบการณ์และการศึกษากระตุ้นความสร้างสรรค์

สใบแพร สัพโส (2562, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สร้างแรงจูงใจอย่างมีจินตนาการ สามารถนำบุคคลอื่นให้ไปสู่อนาคตใหม่ริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่และผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของผู้นำในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงามเพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ และสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันแต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีจินตนาการ วิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานและ

มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

จักรกฤษณ์ โพดาพล (2564, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพลของผู้บริหารด้วยการกระจายอำนาจการตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และสอนงานเพื่อให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองขึ้นในความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจร่วมกันแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์ที่เกิดจากความเชื่อมั่นในสิ่งที่คาดหวังอย่างมีวิจารณญาณ ด้วยความยืดหยุ่นพร้อมเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และพร้อมสำหรับแก้ปัญหาที่เกิดกับกระบวนการบริหาร

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย แผน หรือวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้องค์กร ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วุฒิพงษ์ สีมาพล (2567, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ และนำแนวคิดเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ มันเป็นการรวมกันของความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และความสามารถในการบริหารจัดการ (Leadership) ที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Basadur (2008, p. 205) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วนและการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็น ที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

Harris. (2009, p. 120) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการติดต่อประสานงาน (Connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ (Creativity)

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ สามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีจินตนาการและมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร คิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยเน้นการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี และกระจายอำนาจเพื่อแสวงหาแนวทางหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

ศักธินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตติเมธี (2567, หน้า 36) ได้ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีเพื่อนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวและเติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ มองเห็นโอกาสในวิกฤต และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและสังคมในศตวรรษที่ 21 ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลประกอบด้วยความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารและการจัดการเรียนการสอน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งของตนเองและบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และกล้าที่จะเสี่ยงอย่างชาญฉลาดเพื่อสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรฝ่าฟันความท้าทายในยุคดิจิทัล สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคต อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเตรียมความพร้อมให้

ผู้เรียนสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ในท้ายที่สุด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่เพียงแต่เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจให้กับครู บุคลากร และนักเรียนในการพัฒนาตนเองให้เป็นนักคิดสร้างสรรค์และนวัตกร ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21

แนตี นุชภู่ (2567, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมีความสำคัญเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการที่กว้างไกล มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานและมีกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี มีความสามรถในการประสานงานให้เกิดความสมดุลในการทำงาน มีความรอบรู้มีไหวพริบ และจินตนาการสามารถแสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงาม มีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วุฒิพงษ์ สีมาพล (2567, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การรับมือกับความไม่แน่นอน ในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง หรือการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ผู้นำที่สามารถคิดอย่างสร้างสรรค์จะสามารถมองเห็นโอกาสในวิกฤติและหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้

2. การสร้างความแตกต่าง ในตลาดที่มีการแข่งขันสูง การสร้างความแตกต่างเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความโดดเด่น การนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กรมีความน่าสนใจมากขึ้น แต่ยังสร้างความภักดีในกลุ่มลูกค้าได้ด้วย

3. การกระตุ้นทีมงาน ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์จะสามารถกระตุ้นทีมงานให้มีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ทีมงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์จะมีแนวโน้มที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพและมีนวัตกรรมมากขึ้น

Robert (2006, pp. 22 – 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ คือ การตัดสินใจในกรณีต่าง ๆ นั้นจะต้องเป็นไป

เชิงสร้างสรรค์ ผ่านการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน มีการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และต้องเป็นไปด้วยความเฉลียวฉลาดและมีชั้นเชิงผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองให้เห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็นและแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจ ที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์นั่นเอง

Harris (2009, อ้างถึงใน สนธยา สมลิคุณ, 2566, หน้า 9) กล่าวว่า สาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคล เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ ในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถส่งเสริมการคิดนอกกรอบ กระตุ้นให้สมาชิกในทีมกล้าแสดงออกทางความคิด และพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ ภาวะผู้นำลักษณะนี้ยังช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดค้นนวัตกรรม และพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

3. แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงยุคปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล แต่ถ้าผู้นำนั้นเป็นผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัยสร้างสรรค์และตามทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม มีนักวิจัยและนักวิชาการได้เสนอแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 90 – 91) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพไว้ว่า การที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำทางการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยงการศึกษากับสังคมไทยนั้นจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้ของนักเรียนจัดกิจกรรมการเรียนให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทักษะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพมี 4 ลักษณะ ได้แก่

1. การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) คือ การมองแล้วแก้ไขและรู้ซึ้งถึงประเด็นทางสังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรที่อยู่เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น

2. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) ผู้บริหารควรทำตนเองและองค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์เมื่อวิเคราะห์ วิจารณ์ สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ถ้าเราได้แต่วิเคราะห์คนอื่นไม่ได้คิดอะไรใหม่ ๆ ไปจากเดิม ในฐานะผู้บริหารหรือผู้นำก็ไม่เพียงพอเราก็ต้องเดินตามคนอื่นเรื่อยไปและต้องมีแนวทางของเราเองบ้าง

3. การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) คือผู้นำต้องมีการพัฒนาความคิดใหม่ให้เกิดผลงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนรวม

4. การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind) เป็นการแสดงถึงการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ว่าผู้บริหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เลยคือ

ความรับผิดชอบต้องอยู่ในฐานของคุณธรรมเป็นหลักความรับผิดชอบต่อตัวเองในฐานะผู้บริหาร รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางของโลกในอนาคต

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 40) กล่าวว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ เป็นการนำบุคคลอื่นอย่างมีกระบวนการ และมีวิธีการร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด มีการทำการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีความยืดหยุ่นในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ และต้องมีการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่และวิธีการใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม และต้องมีการสนับสนุนผู้อื่นให้มีความคิดสร้างสรรค์

Ash and Persall (2007, p. 2) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้รับการพัฒนามาจาก Ash and Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ยังมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) อีกทอดหนึ่ง โดยหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนด้วยการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ 1) การทำงานแบบทีมในการสืบ เสาะหาความรู้ หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจและการสร้างองค์ความรู้ใหม่มีการบริหารแบบทีมงานแสดงออกด้วยการรับฟัง 2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา หมายถึง การแก้ปัญหาร่วมกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกมากกว่าการประนีประนอมกับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหามีวิธีการและทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุด 3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น หมายถึง การมีมุมมองเป็นจินตภาพที่มองไปข้างหน้าหรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่หรือกระบวนการทำงานที่

เป็นรูปแบบใหม่ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารเป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม 5) การใช้คำถาม หมายถึง กลวิธีการถามคำถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการตั้งคำถามและตอบคำถามเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูงและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

Davis (2000, pp. 563 – 576 อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562, หน้า 27 – 28) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์และคริส (Freud and Chris) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social conscience) ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการรู้สติกับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยากลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรงการตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานกรณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญาคือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมนุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตน มนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่าง

เต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ซึ่งบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีอูต้า (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบอูต้า (AUTA) ประกอบด้วย 1) การตระหนัก (Awareness) คือตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคตและตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย 2) ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ 3) เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน 4) การตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต

Dubrin (2022, p. 281) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ในงานของตนเอง และมีความสุขในการหาวิธีการเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ กล้าและท้าทายในทุกสถานการณ์ที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า ค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงาน รู้จักผ่อนปรนและใช้วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้นั้นควรจะมีคุณลักษณะ 4 ประการได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องใช้ข้อมูลพื้นฐานอย่างกว้างขวางรวมทั้งข้อเท็จจริง และข้อสังเกตการณ์ ความรู้เป็นพื้นฐานในการสร้างและผสมผสานความคิด ผู้นำที่สร้างสรรค์ส่วนใหญ่จะมีความรู้และความรู้จะทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ในการบริหารองค์กร

2. ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) ความสามารถทางสติปัญญาทั่วไป การให้เหตุผลเชิงนามธรรม เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา

ประเมินสถานการณ์ได้ใกล้เคียงตามความเป็นจริง การมองหาโอกาสที่บุคคลทั่วไปมองข้าม รวมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

3. บุคลิกภาพ (Personality) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพหรือแง่มุมที่ไม่ใช่ความรู้ความเข้าใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความมั่นใจในตนเองพอสมควร สามารถรับคำวิพากษ์วิจารณ์ความคิดของตนได้และสามารถทนต่อความโดดเดี่ยวสำหรับการพัฒนาความคิดได้และความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4. ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the Task and the Experience of Flow) ลักษณะเด่นของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนที่มีต่องานและองค์กร รักในงานที่ตนทำ เชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กรอันจะนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรโดยการการนำบุคคลอื่นอย่างมีกระบวนการและมีวิธีการร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด มีการทำการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีความยืดหยุ่นในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ และพัฒนาตนเอง ซึ่งแตกต่างจากผู้นำแบบเดิมที่เน้นการควบคุมและการบริหารแบบเป็นขั้นตอน

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

มีนักวิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 194 – 195) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมุ่งเน้นการผลิตภาพ โดยการดำเนินงานต้องมีการวิเคราะห์เชิงเป้าหมายภายใต้กรอบกยุทธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและการใช้หลักความสำเร็จของงานเป็นความสำเร็จของสมาชิกทั้งกลุ่มหรือทีมและบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์คือบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังมีความสามารถนำผู้อื่นให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์เป็นการรวมพลังหรือร่วมคิดร่วมทำเพื่อให้เกิดโอกาสของความสำเร็จในการเรียนรู้ในทุกระดับ ทำให้คิดแตกต่างเพื่อสร้างสิ่งโหม่ ๆ มีจินตนาการการมองอนาคต มีความคิดและทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชีวิตและการเรียนรู้ของผู้เรียน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมิใช่การที่ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์แต่ฝ่ายเดียว แต่ผู้นำจะต้องจัดกระทำและให้โอกาสกับผู้อื่นสามารถสร้างสรรค์ได้ด้วย ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. มีความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี
2. สร้างความร่วมมือโดยผ่านเครือข่ายและสามารถเข้าไปมีอิทธิพลในเครือข่ายนั้นได้
3. มีความคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้ดี
4. มีความริเริ่มและสามารถเป็นผู้ประกอบการได้
5. มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
6. การวิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสาร
7. ความอยากรู้อยากเห็นและการมีจินตนาการ

จักรกฤษณ์ โพดาพล (2564, หน้า 39 – 42) ได้กล่าวว่า ในสถานการณ์ในยุค Disruptive ผู้นำไม่สามารถคิดงานคนเดียวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ต้องอาศัยความร่วมมือและความสามารถของบุคลากรมาใช้งานให้เกิดสมรรถนะการบริหารมากที่สุด การกระจายอำนาจ และการสร้างผู้นำให้กับบุคลากรมีความสำคัญ ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. จินตนาการ การคิดสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นหรือเกิดขึ้นมาก่อน เป็นการคาดเดาว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไรเป็นการคิดใหม่ในสิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา อาจเป็นการเพ้อฝันเหนือความเป็นจริงไม่มีหลักฐานยืนยันประกอบ ถึงแม้จะยังไม่เป็นจริงในขณะนั้น อาจจะเป็นจริงได้ในอนาคต

2. วิสัยทัศน์ การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิมวิสัยทัศน์ จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

3. ยืดหยุ่น การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่แปลกใหม่ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยแบบเดิม เน้นเรื่องของการมีอิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากเดิม เปิดรับความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. กระจายอำนาจ การให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและดำเนินการให้แก่บุคลากร การกระจายความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่น ๆ ในองค์กรโดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมโดยมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายการทำงานเหมือนกัน และมีการปฏิบัติภาวะผู้นำโดยการกระจายความเป็นผู้นำสู่คนอื่น ๆ โดยตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก และเพื่อสนับสนุนให้สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง

5. สร้างผู้นำ การใช้ลักษณะการนำเพื่อสร้างให้บุคลากรนำตนเองได้ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่อาศัยความเข้าใจของความเป็นปัจเจกบุคคล รู้ว่าใครเหมาะที่จะพัฒนาตนเองในด้านใด กระตุ้นการใช้ปัญญาให้สร้างงาน โดยการการสร้างแรงบันดาลใจ และสอนงานให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานตามลำดับ

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566, หน้า 6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านจินตนาการ
4. ด้านการแก้ปัญหา
5. ด้านแรงจูงใจ

ประภาภรณ์ ภูขาว (2567, หน้า 6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความคิดสร้างสรรค์
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

5. การทำงานเป็นทีม

ศักธินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตติเมธี (2567, หน้า 36) ได้ระบุลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สามารถมองเห็นภาพอนาคตของการศึกษาและวางแผนกลยุทธ์เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้น

2. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3. การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ การบูรณาการเทคโนโลยี: สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ประสานงานและสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อระดมทรัพยากรและองค์ความรู้มาพัฒนาการศึกษา

5. การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาทักษะดิจิทัลและทักษะแห่งอนาคต

6. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ

7. การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานกล้าคิด กล้าทำ และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

8. การจัดการความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลเพื่อสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ณัฐวดี สิมมา ธัญเทพ สิทธิเสือ และศุภธนกฤษ ยอดสละ (2568, หน้า 639) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ประกอบด้วย

1. ด้านจินตนาการ

2. ด้านวิสัยทัศน์

3. ด้านความยืดหยุ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

5. ด้านแรงจูงใจ

6. ด้านการคิดเชิงเทคโนโลยี

พัฒนากร ประดิษฐ์วงศ์วาน นันธวัช นุนารถ และฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ (2568, หน้า 290) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความยืดหยุ่น

2. ด้านจินตนาการ

3. ด้านวิสัยทัศน์

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ศิริธร คุ้มตีทอง (2568, หน้า 6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

2. ด้านการมีจินตนาการ (Imagination)

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

4. ด้านความไว้วางใจ (Trust)

5. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

Ubben, Hughes and Norris (2010, p. 101) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: creative leadership for excellence in school ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย

1. วิสัยทัศน์

2. วัฒนธรรมเชิงบวก

3. การบริหารจัดการ

4. ปฏิสัมพันธ์

5. มีความยืดหยุ่น

6. มีความคิดริเริ่ม

Bill Lucas, Ellen Spencer และ Louise Stoll (2021) ได้ระบุถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนอังกฤษ

1. อยากรู้อยากเห็น

2. ความสามารถในการเผชิญหน้ากับความยากลำบากและความไม่แน่นอน

3. มีจินตนาการ เน้นความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ และการคิดถึงความเป็นไปได้

4. ความร่วมมือ เน้นทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเรียนรู้จากปฏิสัมพันธ์

5. การวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ การปรับปรุง และการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจากองค์ประกอบของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	ภัทรกฤตา พลาดพิไล (2564)	เบญจี ฉันวงศา (2566)	สมพงษ์ เหมบรรหมหู่ ศุภัมพศ์ภ์ (2566)	ปวีณาภรณ์ ชมภู่ (2567)	ศักดิ์ชัย ศรีหาบงค์ (2567)	ศิริธร คุ้มดีทอง (2568)	ณัฐวดี สิมมา (2568)	Ubben, Hughes and Norris (2010)	Lucas, B. (2023)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
ความคิดสร้างสรรค์ / การมีความคิดสร้างสรรค์ / มีความคิดริเริ่ม	✓			✓	✓						3	30
การแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี / กระจายอำนาจ / ด้านการแก้ปัญหา / การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	✓	✓	✓			✓					4	40
สร้างความร่วมมือโดยผ่านเครือข่าย / การทำงานเป็นทีม / การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ / ปฏิสัมพันธ์ / ความร่วมมือ	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	ผู้วรกานต์ ผดุงพล (2564)	เสาวลี ฉันยะพิพัฒน์ศักดา (2566)	ปัญญ์ศิรินทร์ สมพงษ์ (2566)	ประภาเรศ นนธเภรี (2567)	ศักดินันท์ ศรีหาบงค์ (2567)	ศิริธร คุ้มติทอง (2568)	ณัฐวดี สิมมา (2568)	Ubben, Hughes and Norris (2010)	Lucas, B. (2023)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
ความคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้ดี / ยืดหยุ่น / ด้านความยืดหยุ่น / การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว / ความยืดหยุ่นและการปรับตัว / ด้านความยืดหยุ่น/มีความยืดหยุ่น / ความสามารถในการเผชิญหน้ากับความยากลำบากและความไม่แน่นอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
ความริเริ่มและสามารถเป็นผู้ประกอบการได้	✓										1	10
ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	✓										1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	จักรกฤษณ์ โพดาพล (2564)	เสาวลี์ เสียงสุพรศักดา (2566)	ปัญญ์ชัย ชูโภชนะ (2566)	ประเภรต์ นนธเภรต์ (2567)	ศักธิน์นท์ ศรีหาบงค์ (2567)	ศิริธร คุมตีทอง (2568)	ณัฐวดี สิมมา (2568)	Ubben, Hughes and Norris (2010)	Lucas, B. (2023)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
การวิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสาร / การจัดการความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด / การค้นหาความท้าทาย / การวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ การปรับปรุง และการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ	✓			✓		✓			✓	✓	5	50
ความอยากรู้อยากเห็นและการมีจินตนาการ / จินตนาการ / ด้านจินตนาการ / ด้านการมีจินตนาการ / การมีจิตนาการ / ความอยากรู้ / อยากรู้อยากเห็น	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	8	80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	กานกอร สมปราชญ์ (2560)	ผู้วิจารณ์ โพดาพล (2564)	เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา (2566)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานทิพย์ สมพงษ์ (2566)	ประภาเภรณ์ ภูบาว (2567)	ศักดิ์นันท์ ศรีหาบงค์ (2567)	ศิริธร คุ้มดีทอง (2568)	ณัฐวดี สิมมา (2568)	Ubben, Hughes and Norris (2010)	Lucas, B. (2023)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
วิสัยทัศน์ / ด้านวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / ด้านการมีวิสัยทัศน์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	80
สร้างผู้นำ		✓									1	10
ด้านแรงจูงใจ / การสร้างแรงบันดาลใจ			✓			✓		✓			3	30
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					✓						1	10
การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม / วัฒนธรรมเชิงบวก						✓			✓		2	20
การพัฒนาบุคลากร						✓					1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	จักรกฤษณ์ โพดาพล (2564)	เมวดี ฉันวสา (2566)	ภูมิพัฒน์ ชูศิริพงศ์ (2566)	ปวรเรศร์ ยาว (2567)	ศักดิ์นันท์ ศรีหาวงศ์ (2567)	ศิริธร คุ้มติ๋ทอง (2568)	ณัฐวดี สิมมา (2568)	Ubben, Hughes and Norris (2010)	Lucas, B. (2023)	ความถี่	ร้อยละ
ด้านความไว้วางใจ							✓				1	10
ด้านการคิดเชิงเทคโนโลยี								✓			1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
สร้างความร่วมมือโดยผ่านเครือข่าย / การทำงานเป็นทีม / การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ / ปฏิสัมพันธ์ / ความร่วมมือ	การสร้างความร่วมมือ	7	70
ความคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้ดี / ยืดหยุ่น / ด้านความยืดหยุ่น / การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว / ความยืดหยุ่นและการปรับตัว / ด้านความยืดหยุ่น / มีความยืดหยุ่น / ความสามารถในการเผชิญหน้ากับความยากลำบากและความไม่แน่นอน	ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	10	100
การวิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสาร / การจัดการความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด / การค้นหาความท้าทาย / การวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ การปรับปรุง และการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ	ความสามารถทางปัญญาเชิงสร้างสรรค์	5	50
ความอยากรู้อยากเห็นและการมีจินตนาการ / จินตนาการ / ด้านจินตนาการ / ด้านการมีจินตนาการ / การมีจิตนาการ / ความอยากรู้ / อยากรู้อยากเห็น	จินตนาการ	8	80
วิสัยทัศน์ / ด้านวิสัยทัศน์ / การมีวิสัยทัศน์ / วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม / ด้านการมีวิสัยทัศน์	การมีวิสัยทัศน์	8	80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ตาราง 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	**ยุคดิจิทัล**	**ชื่อองค์ประกอบใหม่**
การสร้างความร่วมมือ	1. ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและทำงานร่วมกับบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน 2. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้หลากหลาย	การสร้างความร่วมมือดิจิทัล
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อความท้าทาย 2. เรียนรู้และเข้าถึงนโยบายอย่างต่อเนื่อง	การยืดหยุ่น ปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง
ความสามารถทางปัญญาเชิงบวก	1. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารและพัฒนาองค์กรการศึกษา 2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในทุกระดับของสถานศึกษา	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก
จินตนาการ	1. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล	การมีจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล
การมีวิสัยทัศน์	1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน 2. วิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง 3. กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษาการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบใหม่ ได้แก่ 1) การสร้างความร่วมมือดิจิทัล 2) การยืดหยุ่นปรับตัวปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก 4) การมีจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล 5) การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ โดยผู้วิจัยได้นำไปศึกษาเอกสารและแนวคิด ในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังหัวข้อต่อไปนี้

1. การสร้างความร่วมมือดิจิทัล

1.1 ความหมายของการสร้างความร่วมมือดิจิทัล

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ไว้ดังนี้

ขจรวรรณ ภู่ขจร (2564, หน้า 21) ได้ให้ความหมาย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การรวมกลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กรให้เข้ามาร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมประเมินผล โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาร่วมกัน รวมถึงมีการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหา มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร สื่อสารปฏิสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อิทธิชัย สีดำ (2564, หน้า 97) ได้กล่าวถึงเครือข่าย หมายถึง กลุ่มของคนหรือกลุ่ม หรือองค์กรที่มีความสมัครใจในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน หรือลงมือทำกิจกรรมร่วมกันมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและอื่น ๆ โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน และเห็นความตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำ

กนกภรณ์ เทศผล (2564, หน้า 17) ได้ให้ความหมาย การสื่อสารดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสาร โดยใช้สื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสร้างเครือข่ายสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ร่วมมือและแก้ไขปัญหา เผยแพร่สารสนเทศดิจิทัลใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านทางสื่อดิจิทัลประเภทต่าง ๆ การใช้งานโปรแกรมการสื่อสาร ค้นหาวิธีการสื่อสาร และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจผ่านสื่อดิจิทัล

การสื่อสารที่ซับซ้อนสามารถอธิบายให้ชัดเจน มีมารยาทและความรับผิดชอบต่อการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล โดยคำนึงถึงความถูกต้องตาม บริบททางสังคมและวัฒนธรรมการสื่อสารจำเป็นต้องตระหนักถึงการแบ่งปันสารสนเทศให้ตรงความต้องการของผู้รับสาร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566, หน้า 60) ได้ระบุความหมายความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคล องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน หรือหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ร่วมกันวางแผนและดำเนินการ อันมีเหตุจากการเห็นปัญหาหรือเป้าหมายการดำเนินการที่พ้องต้องกัน และเมื่อดำเนินการแล้วจึงร่วมกันรับผลของการดำเนินการร่วมกัน มีทั้งการร่วมมือแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างการดำเนินการร่วมกันอาจมีปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ก็จะมีการเจรจาเพื่อตัดสินใจร่วมกันในการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน การร่วมกันนำมาซึ่งการนำทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งงบประมาณ ความสามารถ ความรู้ เวลา และการแข่งขันกันในการทำงาน มาร่วมกันอีกด้วย

วิจิตรา สำแดงไชย (2566, หน้า 24) ได้ให้ความหมาย เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การดำเนินงานด้วยการ เชื่อมโยงระหว่างกลุ่มคน องค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานด้วยความสมัครใจ มีความต้องการและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการจัดรูปแบบการทำงานด้วยความร่วมมือ ประสานงานกัน แลกเปลี่ยนข่าวสารและทรัพยากรในการดำเนินงานกันในลักษณะที่บุคคล หรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตนและที่สำคัญ สมาชิกต้องยอมรับที่จะทำกิจกรรมร่วมกันไม่ใช่เพียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น

สุเมธ งามกนก (2568, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ความร่วมมือดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันผ่านสื่อและเครื่องมือดิจิทัล โดยมีเป้าหมายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด และทรัพยากร เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน และเครือข่ายระหว่างองค์กร ในบริบทของสถานศึกษาความร่วมมือดิจิทัลช่วยให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน

UNESCO (2012, p. 4) ให้ความหมายเครือข่ายว่า เป็นกลุ่มขององค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่มีความสนใจหรือพันธกิจร่วมกันและมีการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ร่วมกันการเชื่อมโยงเครือข่ายช่วยให้สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ความเชี่ยวชาญ และทรัพยากรต่าง ๆ และประสานงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

World Health Organization (2018) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือ คือ กลุ่มขององค์กรที่มีความสนใจร่วมกันและทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง โดยแบ่งปันทรัพยากรความเชี่ยวชาญ และความรู้

ASSETOFFICEPRO (2024, online) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบดิจิทัล หมายถึง การสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเชื่อมต่อและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หัวใจสำคัญคือการสร้างตัวตนบนโลกออนไลน์ที่น่าเชื่อถือ การสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ การเรียนรู้และติดตามข่าวสารอย่างต่อเนื่อง การใช้เครื่องมือดิจิทัลให้เป็นประโยชน์ และการดูแลเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างความร่วมมือดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร ประสานงาน และทำงานร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการร่วมสร้างสรรค์แนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือดิจิทัล

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ไว้ดังนี้

ชัชวาลย์ สิงหาทอง (2561, หน้า 11) ได้กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือถือเป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งในการบริหารจัดการในยุคใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งในระดับพื้นที่ ระดับประเทศรวมถึงในระดับโลก ความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายและการดำรงรักษาเครือข่ายไว้อย่างยั่งยืนเป็นสิ่งที่จะต้องควบคู่ไปกับการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย โดยจะต้องเริ่มต้นที่สร้างความตระหนักร่วมกันในบทบาทและความสำคัญของภารกิจเครือข่ายที่จะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม มีการค้นหาปัญหาร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และร่วมตัดสินใจ สำหรับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาให้มีมาตรฐานได้ โดยอาจจะเป็นการสร้างเครือข่ายที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการดำเนินการสร้างเครือข่ายให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพนั้น ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบในแต่ละด้าน

อันประกอบด้วย 1) การสร้างจิตสำนึกที่จะทำงานร่วมกัน 2) การเตรียมการและแสวงหาผู้ร่วมพัฒนา 3) การสร้างข้อตกลงและร่วมวางแผน 4) การร่วมดำเนินงานและกำกับติดตาม และ 5) การธำรงรักษาเครือข่าย การสร้างความเข้มแข็ง และความต่อเนื่องของเครือข่าย จะทำให้เกิดพลังพัฒนาโรงเรียนที่เข้มแข็ง อีกทั้งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 174) ได้กล่าวว่า จากการเปลี่ยนแปลงบริบททางการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สิ่งที่สำคัญและควรตระหนักก็คือว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปให้กับผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน และควรจะต้องร่วมมือกับครูผู้ปกครอง ซึ่งจะต้องเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับ โลกอนาคตที่วิถีชีวิตและการประกอบอาชีพจะแตกต่างจากยุคปัจจุบันอย่างมากมาย จนคาดการณ์ได้ยากยิ่งขึ้น

จิณณวัตร ปะโคทัง และภูมิไพรัตน์ อนุพันธ์ (2562, หน้า 126) ได้กล่าวถึง การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง เข้าใจในระเบียบ เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีกฎระเบียบทั่วไป ได้รู้และเข้าใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ เป็นการรายงานให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองและประชาชน ให้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นการสร้างชื่อเสียงเกียรติคุณ ความเชื่อถือ ความเลื่อมใส ความนิยมและความศรัทธาต่อสถานศึกษาให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชนทั่วไป ส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาให้ประชาชนเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ เป็นหน้าที่ในฐานะประชาชนในท้องถิ่นที่จะต้องให้ความร่วมมือ ความสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เชิญชวนส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้เข้าร่วมในการช่วยเหลือเกื้อหนุนสถานศึกษาในเรื่องการศึกษา ทั้งด้านกำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ ส่งเสริมให้ครูกับนักเรียน และผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันเพื่อช่วยแก้ปัญหาของเด็ก ครู สถานศึกษาและบ้าน เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินนโยบายเปิดบ้านวิชาการ เป็นศูนย์กลางการบริการประชาคมด้านการศึกษา วัฒนธรรมและบริการ เพื่อให้สถานศึกษาได้มีโอกาสสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเกี่ยวกับการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อ

ชุมชนอย่างแท้จริง และช่วยแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่มีอยู่ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองหรือชุมชน เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นทั่วไปอย่างไม่จำกัด โดยถือว่าสถานศึกษาเป็นของชุมชน เพื่อชุมชนบริหารโดยผู้ที่อยู่ในชุมชนนั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน งานสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาจึงเป็นงานที่กว้างขวางและเหมาะที่จะนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564, หน้า ก) ได้ระบุว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีเจตนารมณ์เพื่อสร้าง “การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน” ตามมาตรา 54 วรรคสอง กำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านการศึกษา โดยรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกขนในการจัดการศึกษาทุกระดับ กอปรกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) มีประเด็นยุทธศาสตร์ (1) การปฏิรูปกระการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเกท โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา และ (2) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกขน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างบรรทัดฐานที่ดีในสังคม การสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของประชากรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

สราวุธ ปัดตังทานัง พระวรเชษฐ์ วิสุทธิสาโร และสุรินทร์ นำนาผล (2568, หน้า 28) ได้ระบุว่า การใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา สามารถใช้ประโยชน์กับผู้ปกครอง โดยสามารถติดตามผลการเรียนของบุตรหลานได้สะดวก แอปพลิเคชันของโรงเรียนช่วยให้ผู้ปกครองเข้าถึงข้อมูลการเรียน คะแนน และพฤติกรรมของนักเรียนได้ง่ายขึ้น เพิ่มช่องทางการสื่อสารกับครูและโรงเรียน Social Media, Line Official และแพลตฟอร์มการสื่อสารช่วยให้ผู้ปกครองสามารถติดต่อกับโรงเรียนได้โดยตรง เสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา โดยเทคโนโลยีช่วยให้ผู้ปกครองมีบทบาทมากขึ้นในการสนับสนุนการศึกษา เช่น การเข้าร่วมประชุมผู้ปกครองผ่านออนไลน์ ใช้ประโยชน์กับชุมชนและภาครัฐ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาในระดับพื้นที่ ระบบข้อมูล

สารสนเทศการศึกษา ช่วยให้หน่วยงานรัฐสามารถวิเคราะห์และพัฒนาแผนการศึกษาให้เหมาะสมกับพื้นที่ เพิ่มความโปร่งใสในการจัดการงบประมาณภาครัฐ เทคโนโลยี Blockchain ช่วยให้สามารถตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาได้ พัฒนาเครือข่ายการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มโลก การใช้เทคโนโลยีช่วยให้สถานศึกษามีมาตรฐานและสามารถแข่งขันในระดับสากลได้

ธราธิป วงษ์แก้ว (2568, หน้า 126) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสาร ร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน ความร่วมมือทาง การศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการศึกษาในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มโอกาส การเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างนวัตกรรม หรือการแก้ไขปัญหาสังคม การทำงานร่วมกัน ความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก หลายภาคส่วน ทั้งโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง ภาครัฐ และเอกชน ได้แก่ 1) ความร่วมมือในการเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระบบการศึกษา 2) การส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา 3) การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ และ 4) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการระดม ทรัพยากรเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในทุกด้านของชีวิต รวมถึงการศึกษา โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการระดมทรัพยากรทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และสื่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน การใช้เทคโนโลยีจึงไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากร แต่ยังช่วยเชื่อมโยงผู้สนับสนุนจากหลากหลายภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการระดมทุน การใช้เว็บไซต์หรือโซเชียลมีเดียเพื่อประชาสัมพันธ์ความต้องการทรัพยากรของโรงเรียน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

UNESCO (2020) ได้ระบุว่า ในยุคที่สังคมโลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัตน์ นวัตกรรมดิจิทัล และความท้าทาย

ทางเศรษฐกิจ – สังคม ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและองค์กรภายนอกได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน เครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา (Educational Collaboration Network) มีบทบาทสำคัญทั้งในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนในศตวรรษที่ 21 เครือข่ายดังกล่าวมิได้เป็นเพียงกลไกในการแบ่งปันทรัพยากร เช่น องค์ความรู้ สื่อการเรียนรู้ หรือเทคโนโลยี แต่ยังเป็นเวทีสาธารณะ (platform) สำหรับการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานศึกษา มหาวิทยาลัย ชุมชน หรือองค์กรพัฒนาเอกชน การมีส่วนร่วมของหลายภาคีเช่นนี้ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการศึกษา เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และนำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงระบบได้อย่างมีประสิทธิผล การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นประเด็นสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นระดับการศึกษาที่วางรากฐานให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นพลเมืองที่มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในอนาคต อย่างไรก็ตาม ความพยายามในการยกระดับคุณภาพการศึกษายังคงเผชิญอุปสรรคหลายประการ เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดแคลนครูและบุคลากรคุณภาพ การขาดเทคโนโลยีที่เหมาะสม ตลอดจนความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษาในบางพื้นที่ ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ยังคงดำรงอยู่ในหลายประเทศ รายงานขององค์การยูเนสโก ชี้ให้เห็นว่า ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนจำนวนมากไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังส่งผลให้ช่องว่างทางการศึกษา (learning gap) กว้างขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายภูมิภาคของโลก สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือดิจิทัล สรุปได้ว่า การสร้างความร่วมมือดิจิทัลมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล เนื่องจากบริบททางการศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างความเข้าใจร่วมระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และ

ภาคเอกชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการจัดการศึกษา อีกทั้งยังเอื้อต่อการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การระดมทรัพยากร และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ช่วยลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการของผู้เรียนในอนาคต

ดังนั้น จากความหมาย แนวคิดของการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 นิยามเชิงปฏิบัติการ การสร้างความร่วมมือดิจิทัล

ความหมาย	แนวคิด	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร ประสานงาน และทำงานร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการร่วมสร้างสรรค์แนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา	บริบททางการศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างความเข้าใจร่วมระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการจัดการศึกษา อีกทั้งยังเอื้อต่อการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การระดมทรัพยากร และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ช่วยลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการของผู้เรียนในอนาคต	ความสามารถของผู้บริหารในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร ประสานงาน และทำงานร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี โดยมุ่งสร้างความเข้าใจร่วม การมีส่วนร่วม และความร่วมมือในการจัดการศึกษา ควบคู่กับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการร่วมสร้างสรรค์แนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต	1. การเลือกและใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร 2. การประสานงานและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3. การสร้างความเข้าใจร่วมในการดำเนินงานทางการศึกษา 4. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 5. ใช้เครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมสร้างแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านให้คำจำกัดความความหมายของการยืดหยุ่น ปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า 29) กล่าวว่า การยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 5) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 44) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้ เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศ แห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 53) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถด้านการคิด และมองปัญหาพร้อมมองเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ และหลายช่องทาง ซึ่งมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับ

สถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 48) กล่าวว่า การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ทำให้เกิดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียนโดยมีการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการดำเนินงานที่ดี ครูและบุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียน สนับสนุนครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพที่ดี ตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

แนตี นุชภู่ (2567, หน้า 37) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมการแสดงออกในด้านการคิด สามารถนำพาองค์การในการสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สภาพการแข่งขันเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการบูรณาการพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมองภายใต้ความเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพ และความสามารถที่แตกต่างกันสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานตามสถานการณ์ปัจจุบันได้และเข้าใจปัญหารวมถึงยอมรับความขัดแย้งและข้อเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นมีลักษณะการเปิดใจกว้างให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรในการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงานไม่เข้มงวดและไม่ยึดถือกฎระเบียบปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การดำเนินงาน

Robinson (2007, p. 122) กล่าวว่า ปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

Westerman, Bonnet, & McAfee (2014) ได้ให้ความหมายการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลกลายเป็นกุญแจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์กรในภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมประสิทธิภาพ

KCT ACADEMY (2024, Online) ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือทัศนคติ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการเรียนรู้ที่จะยืดหยุ่นและเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ

จากความหมาย การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความสามารถในการคิดอย่างอิสระ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือรูปแบบเดิม สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน กฎระเบียบ และแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บริบทของสถานศึกษา และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม รวมถึงเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถมองปัญหาได้หลากหลายมุมมอง เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับความขัดแย้งและข้อมูลใหม่ ๆ ให้คุณค่าและเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้อิสระในการคิดและการตัดสินใจ ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความผูกพัน และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดของการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 62) ได้กล่าวว่า การริเริ่มการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เพียงแต่ต้องการให้ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งก็คือการทำให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล แต่ยังต้องสนับสนุน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีไปใช้บูรณาการในการจัดการเรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ คือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติของครูแต่ละคนจนกลายเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด

รณยุทธ นิลโคตร (2564, หน้า 54) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความสามารถสูงในการยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุ เป้าหมายและคุณค่า นอกจากต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงแล้วการทำงานในอนาคตยังเผชิญภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ตั้งแต่เวลาและทรัพยากรอื่น ๆ โดยต้องทำงานให้เข้าจังหวะกับงานส่วนอื่นในภาพใหญ่และงานส่วนอื่นนั้นอาจอยู่ในส่วนอื่นของโลกที่ห่างไกล เป็นสภาพที่ต้องการความยืดหยุ่นและปรับตัวและเงื่อนไขของการปรับตัวอาจอยู่ที่การแข่งขันกับคู่แข่ง การปรับตัวที่สุดยอด คือ การใช้วิกฤติเป็นโอกาส ใช้ปัญหาเป็นโอกาสหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะเกิดการเรียนรู้สูงสุด

Partnership for 21st Century Skills (2011) ได้เสนอทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ประกอบด้วย

1. ปรับตัวเข้ากับความแตกต่างของบทบาทและหน้าที่ที่หลากหลาย รวมถึงกำหนดการและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้

2. ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่ชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. เอาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จัดการเชิงบวกกับคำชม คำวิจารณ์ และความผิดพลาด

5. ทำความเข้าใจ ต่อรองและสร้างสมดุลของมุมมองและความเชื่อที่แตกต่าง เพื่อทำให้งานสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรม

elearn2grow (2021, p. 22) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว เป็นความสามารถในการมีพลังที่ส่งผลต่อความสามารถในการยืดหยุ่นทางร่างกายจิตใจและอารมณ์และปรับตัวได้ ซึ่งประกอบด้วย

1. มีความยืดหยุ่นทางสติปัญญา พวกเขาเปิดใจและคิดทั้งภาพใหญ่และภาพเล็ก ไม่พูดกับตัวเองในแง่ลบหรือเชิงบวกเกินไป

2. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เต็มใจที่จะเรียนรู้และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเสมอ

3. มีความคิดสร้างสรรค์ พวกเขามักจะหาวิธีใหม่ ๆ ในการจัดการกับปัญหาและ สถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

4. ผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวสูงจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามความต้องการของสถานการณ์

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดของการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นทักษะและความสามารถสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการทำงานและการเรียนรู้ภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่แน่นอนและทรัพยากรที่จำกัด รวมทั้งสามารถประสานการทำงานกับผู้อื่นในบริบทที่หลากหลาย เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้สิ่งใหม่ การคิดอย่างรอบด้านและสร้างสรรค์ และการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาในหลายมุมมอง ใช้ผลลัพธ์

คำวิจารณ์ ความผิดพลาด และวิกฤติเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา มีวัฒนธรรมในการทำงานและค่านิยมของสมาชิกองค์กรในทางสร้างสรรค์เพื่อทันต่อการปรับตัวและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากความหมาย แนวคิดของการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 นิยามเชิงปฏิบัติการ การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

ความหมาย	แนวคิด	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความสามารถในการคิดอย่างอิสระ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือรูปแบบเดิม สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน กฎระเบียบ และแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บริบทของสถานศึกษา และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรวมถึงเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการมองปัญหาได้หลากหลายมุมมอง เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ยอมรับความขัดแย้งและข้อมูลใหม่ ๆ ให้คุณค่า	การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นทักษะและความสามารถสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการทำงานและการเรียนรู้ภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพของความไม่แน่นอนและทรัพยากรที่จำกัด รวมทั้งสามารถประสานการทำงานกับผู้อื่นในบริบทที่หลากหลาย เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้สิ่งใหม่	ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดอย่างอิสระ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือรูปแบบเดิม สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน และแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บริบท และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความไม่แน่นอน เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ใช้ปัญหาและ	1. การคิดอย่างอิสระ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือรูปแบบการบริหารงานเดิม 2. ปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน และแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บริบท และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี 3. บทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความไม่แน่นอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	แนวคิด	นิยามศัพท์	ตัวบ่งชี้
และเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้อิสระในการคิดและการตัดสินใจ ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความผูกพัน และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ	การคิดอย่างรอบด้านและสร้างสรรค์ และการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาในหลายมุมมอง ใช้ผลลัพธ์ คำวิจารณ์ ความผิดพลาด และวิกฤติเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา มีวัฒนธรรมในการทำงานและค่านิยมของสมาชิกองค์กรในทางสร้างสรรค์เพื่อทันต่อการปรับตัวและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	วิกฤติเป็นโอกาสในการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาองค์กร	4. เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และใช้ปัญหาหรือวิกฤติเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา 5. สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก

3.1 ความหมายของความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก ไว้ดังนี้

ศิวรัตน์ พายุหะ (2561, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ระบบการจัดกระทำข้อมูลตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาประมวลผลเป็นดิจิทัลอย่างมีระเบียบวิธีการ เพื่อให้ดิจิทัลที่ได้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจ วางแผน ควบคุมการปฏิบัติงานให้องค์การหรือสถานศึกษานั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

บุญเลิศ แสวงทอง (2562, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายโทรคมนาคม ที่เชื่อมต่อกันสำหรับใช้ในการส่ง และรับข้อมูลและมัลติมีเดียเกี่ยวกับความรู้โดยผ่านกระบวนการประมวลหรือจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและความสะดวกมาใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้คนไทยสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 4 – 7) ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการในบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารยุคใหม่ทุกระดับจึงนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เช่น ผู้บริหารระดับสูงในองค์การจะนำดิจิทัลที่แสดงภาพรวมของการดำเนินงานความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม สรุปปัญหา แนวทางการแก้ไข และการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะนำดิจิทัลที่ประมวลผลงานประจำปีมาใช้จัดทำแผนงบประมาณและกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน และผู้บริหารระดับต้นจะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการควบคุมปฏิบัติงาน ส่วนด้านการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อการบริหารงานจัดการศึกษามากขึ้น

จีรวุฒิ คล่องแคล่ว (2563, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล

ข่าวสาร การจัดเก็บ การนำไปใช้ประมวลผลค้นคืน นำเสนอ ระบบสื่อสารต่าง ๆ จากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งหรือหลายคนทำให้เกิดความแม่นยำ รวดเร็ว ถูกต้อง ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในทุกระดับ ทั้งในระดับบุคคล และองค์กรซึ่งคลอบคลุมถึงการบริหารจัดการฐานข้อมูลในทุกระดับ

ภาขวัญ สวนดอกไม้ และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2567, หน้า 1413) ได้ให้ความหมายของการบริหารองค์กรเชิงบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี สร้างสถานศึกษาและบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง มีความรักและปรารถนาดี เกิดความสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจกัน มีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียนและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

Starfish Academy (2024, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียนเชิงบวก หมายถึง การบริหารที่เน้นการสร้างบรรยากาศที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและนักเรียน โดยใช้หลักการเสริมแรงทางบวก การให้อำนาจ การมีส่วนร่วม และการเป็นผู้นำที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ทุกคนมีความสุข มีส่วนร่วม กระตือรือร้น และร่วมกันสร้างสรรค์การเรียนรู้ให้เกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการข้อมูล ส่งเสริมการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การบริหารจัดการข้อมูลอย่างโปร่งใส การวางแผนและการตัดสินใจ และการบริหารงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมเชิงบวกในองค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจ เกิดความสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจกัน ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก

มีนักวิชาการ และนักศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก ไว้ดังนี้

ณิชารีย์ เหลืองอร่าม (2562, หน้า 59 – 60) ได้กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัด การศึกษาช่วยให้ตัดสินใจได้เร็วขึ้น ไม่ผิดพลาด ระบบดิจิทัลที่ผู้บริหารนำมาใช้ช่วยในการตัดสินใจเพื่อ การบริหารสถานศึกษาบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานด้านกิจการ นักเรียน การบริหารงานด้านบุคคล งานธุรการ การเงิน พัสดุ และครุภัณฑ์เป็นการรวบรวมข้อมูล จัด กระทำเพื่อให้เป็นดิจิทัล การจัดเก็บอย่างมีระบบ เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้และเสนอให้ผู้บริหารเพื่อ นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการบริหาร สนับสนุนการจัดการในองค์การเนื่องจากช่วยให้การตัดสินใจ ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ในการบริหารจัดการศึกษา การตัดสินในวางแผนการศึกษาระยะต่าง ๆ ระบบ ดิจิทัลช่วยให้เกิดผลดีด้านการบริหารเวลา ด้านการบริหารบุคคลในการเข้าถึงข้อมูล ช่วยแก้ปัญหา ด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียน ทั้งการจัดการบริหารสถานศึกษา และการบริหารจัดการได้ชัดเจน และสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชัยยา บัวหอม (2563, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทำให้ระบบการบันทึกการจัดเก็บ การเรียกใช้และแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างองค์การหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นตลอดจนใช้เป็นข้อมูลเพื่อ ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อการบริหารงานระดับต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้และให้คนไทยได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขไปสู่ความเจริญของบ้านเมืองระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่พึงประสงค์การศึกษาสร้างคุณภาพ ชีวิต และสังคมมาบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม วัฒนธรรมอันเป็นกระบวนการ ของการพัฒนาชีวิต และสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนที่สามารถพึ่งตนเอง พึ่งพากันเอง และสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงจำเป็นในการปูพื้นฐานให้แก่นักเรียนอย่างมั่นคง จริงจัง และจริงใจในทุกด้าน

สมร ดีพัฒนกุล (2563, หน้า 10) ได้กล่าวว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ อย่างมากในวงการศึกษาในการลดความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษา ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ช่วยในการจัดการและบริหารการศึกษา ใช้ประโยชน์ในกิจกรรมฝึกอบรมทั้งในระบบ นอกระบบรวมทั้งการฝึกอบรมทางไกล

สันติ หอมทวีโชค (2564, หน้า 35) ได้กล่าวว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษามีส่วนช่วย ในการศึกษาที่จะช่วยให้การค้นคว้าข้อมูลทางด้านการศึกษาง่ายขึ้นและกว้างขวางไร้ขีดจำกัด ผู้เรียนมี ความสะดวกมากขึ้นในการค้นคว้าวิจัย ในการดำเนินชีวิตประจำวันที่จะทำให้มีความคล่องตัวและ สะดวกรวดเร็วมากขึ้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันก็สามารถทำได้หลาย ๆ อย่างในเวลา เดียวกันหรือใช้เวลาน้อยลง เป็นต้น ในการดำเนินธุรกิจที่จะทำให้การแข่งขันระหว่างธุรกิจมากขึ้นทำให้ต้องมีการพัฒนาองค์การเพื่อให้ทันกับข้อมูลข่าวสารอยู่ตลอดเวลา ส่งผลประโยชน์ให้ประเทศชาติมี การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในอัตราการขยายตัวที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะการติดต่อสื่อสารที่ เจริญก้าวหน้าและทันสมัยในปัจจุบัน จึงทำให้โลกของเราเป็นโลกไร้พรมแดน และมีระบบการทำงาน มากขึ้น เพราะจะต้องมีการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น และงานบางอย่างที่มนุษย์ไม่ สามารถทำได้ก็มีการใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาทำงานแทน

ภาขวัญ สวนดอกไม้ (2567) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญเป็นลำดับแรกที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกในสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ เป็นผู้สร้างสถานศึกษาและบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง มีความรักและปรารถนาดี เกิดความสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจกัน มีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียนและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ศุภวรรณ คงเสมา และคณะ (2565, หน้า 370) วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ช่วยปลูกฝังทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดพฤติกรรม โดยอาจจะเห็นได้จากตัวแบบหรือแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร และยังทำให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนว่าคนแบบไหนที่เหมาะหรือไม่เหมาะกับองค์กรหรือคนในองค์กรควรประพฤติปฏิบัติตัวไปในทิศทางใดให้เกิดความเหมาะสม การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนจะช่วยดึงดูดคนที่เหมาะกับองค์กรนั้น ๆ ให้เข้ามาร่วมงาน และยังช่วยคัดกรองคนที่จะเข้ามาร่วมทำงานในองค์กรด้วยเพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Matthew Lynch (2020) ระบุว่า การบริหารวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่ช่วยในการจัดการ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความไว้วางใจ (Trust)

สร้างบรรยากาศของการไว้เนื้อเชื่อใจเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์การ 2) การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การเป็นการเลือกวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุดเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 3) การให้อำนาจ (Empowerment) ผู้บริหารเป็นผู้มีและเป็นผู้ใช้อำนาจตามตำแหน่งและความเหมาะสมของแต่ละบุคคลให้และมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคลในสถานศึกษาในบางสถานการณ์ตามความสมควร 4) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ให้กับโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องร่วมกันบุคลากรในการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อเป้าหมายที่กำหนด

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสื่อสารการทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภายใต้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่เน้นความไว้วางใจ การให้อำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี ความสามัคคี ความเข้มแข็ง และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้น จากความหมาย แนวคิดของความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 นิยามเชิงปฏิบัติการ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก

ความหมาย	แนวคิด	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการข้อมูล ส่งเสริมการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การบริหารจัดการข้อมูลอย่างโปร่งใส การวางแผนและการตัดสินใจ และการบริหารงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ควบคู่กับการสร้าง	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสื่อสารการทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภายใต้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่เน้น	สมรรถนะของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่เน้นความไว้วางใจ การให้อำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและโปร่งใส 2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจเชิงบริหาร 3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกัน 4. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่เน้นความไว้วางใจ การให้อำนาจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ตาราง 7 (ต่อ)

ความหมาย	แนวคิด	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
บรรยากาศ วัฒนธรรมเชิงบวกในองค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจ เกิดความสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจกัน ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	ความไว้วางใจ การให้อำนาจการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี ความสามัคคี ความเข้มแข็ง และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี ความสามัคคี ความเข้มแข็ง และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	5. สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี ความสามัคคี ความเข้มแข็ง และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล

4.1 ความหมายของจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล ไว้ดังนี้

ดิเรก ภาโสม (2560, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ทางดิจิทัล ไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับงานแต่ละส่วนในองค์กร มีการคัดเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม มีระบบการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีการประเมิน กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานและดำเนินงานอย่างยั่งยืน

สุกัญญา แชมช้อย (2562, หน้า 120) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะตองใชเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ จนเกิดเป็นนวัตกรรมการเรียนรูแบบโลกดิจิทัลในองคกร โดยสนับสนุนและสงเสริมใหผู้เรียนทุกคนได้เขาถึงทรัพยากรการเรียนรูดังกลาวอย่างทั่วถึง

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 129) กล่าวว่า การมีจินตนาการหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด เพื่อให้ได้ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างจากความคิดพื้นฐานเดิม มีการคิดนอกกรอบ มีมุมมองที่หลากหลายและใช้มุมมองที่หลากหลายเชิงบวกนั้นผ่อนคลายตึงเครียดในลักษณะสนุกสนานหรือมีอารมณ์ขันในการทำงาน การลดความขัดแย้ง มีการแสดงออกที่มีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ความถูกต้องความสามารถในการคิดการแก้ปัญหาและการปรับตัว

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ด้านจินตนาการหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

ออระญา ปะภาวะเต (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล หมายถึง กระบวนการทำความเข้าใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ผ่านช่องทางสื่อเทคโนโลยีสร้างความสัมพันธ์ในแนวราบและกระจายอำนาจในการบริหาร ส่งเสริมให้เกิดทัศนะคติ ทักษะ และการให้บริการด้านสารสนเทศใหม่ ๆ บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในการใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีที่บุคลากรมีและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 53) กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างภาพในความคิดอย่างมีเหตุผล โดยเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นได้ในอนาคต จินตนาการจะทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบเชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ให้มองเห็นแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็นหรือคาดไม่ถึง มีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่สร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจทำสิ่งใหม่ที่คิดไว้ให้เกิดขึ้นได้จริง สามารถนำไปใช้และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 55) กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิดกล้าฝัน กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

Skerlavaj, Song and Lee (2010, p. 3) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่จะเน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้จะต้องเข้าใจในความหมายของวัฒนธรรมการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นเดียวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

Islam, Aamir, Khan & Ahmad (2013, p. 1) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ ความชำนาญในการทำงาน สร้างการรับรู้การทำงานเป็นทีม การถ่ายโอนความรู้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดความรู้ใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการพัฒนาสมาชิก

ในองค์การไม่เพียงแต่ให้สมาชิกในองค์การให้มีคุณภาพแต่ยังทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ

Ward (2020, p. 123) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัล หมายถึง การสร้างแบบแผนพฤติกรรม ทัศนคติค่านิยมของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการยอมรับและสนับสนุนต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในสถานศึกษา โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานการจัดการเรียนการสอน การนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของบุคลากรซึ่งทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา อีกทั้งยังสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบออนไลน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน โดยในสถานศึกษาจะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอแก่บุคลากรและผู้เรียน มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่เป็นระบบสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ คิดได้หลากหลายมุมมองและกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นแบบแผนพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมร่วมกันของบุคลากรและผู้เรียนในการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันผ่านสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา อันนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของโลกยุคดิจิทัล

4.2 แนวคิดของจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล ไว้ดังนี้

จุฑามาส ซุ่นห้วน (2562, หน้า 39) กล่าวว่า จินตนาการว่าเป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองของบุคคลที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้ และลงมือดำเนินการตามขั้นตอนโดยอาศัยตัวบ่งชี้ของจินตนาการ ประกอบไปด้วย 1) อารมณ์ขันในการทำงาน 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา 4) ความคิดใหม่ ๆ และ 5) แนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 62) กล่าวว่า การริเริ่มการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เพียงแต่ต้องการให้ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งก็คือการทำให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล แต่ยังต้องสนับสนุน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีไปใช้บูรณาการในการจัดการเรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ คือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติของครูแต่ละคนจนกลายเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562, ออนไลน์) กล่าวถึง การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ไว้ว่าการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลเป็นการผสมผสานการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ อุปกรณ์สมาร์ทโฟน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกันเพื่ออำนวยความสะดวก สามารถตอบสนองความต้องการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทาง ได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 40) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารกับจินตนาการเป็นการแสดงออกถึงกระบวนการคิดในการที่จะเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการคิดค้นหาคาตอบหรือการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถศึกษา Best Practice ของสถานศึกษาอื่นแล้วนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเองเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างสร้างสรรค์

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 57) กล่าวว่า การมีการจินตนาการมีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เนื่องจากการมีจินตนาการจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างด้วยความคิดใหม่ และแนวทางใหม่ที่เหมาะตามสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

Kaminker (2011, p. 57) กล่าวว่า จินตนาการ เป็นความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นความสามารถในการสร้าง

ภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคตหรือจินตนาการ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล ประกอบด้วย 1) อารมณ์ขันทำให้เป็นคนมีความสุข มีความอิสระนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) สติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดาจะนำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

Ward, G.(2020) ระบุว่า ในยุคของการได้รับอิทธิพลจากเทคโนโลยีดิจิทัล วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนให้ทันกับยุคสมัย เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลร่วมกันภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นการสร้างแบบแผนพฤติกรรมทัศนคติค่านิยมของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการยอมรับและสนับสนุนต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในสถานศึกษา โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานการจัดการเรียนการสอนการนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของบุคลากรซึ่งทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา อีกทั้งยังสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบออนไลน์ของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน โดยในสถานศึกษาจะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอแก่บุคลากรและผู้เรียน มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาที่เป็นระบบสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน โดยผู้บริหารซึ่งเป็นส่วนสำคัญหลักในสถานศึกษาซึ่งต้องฝึกทักษะให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัลมีที่แสดงออกถึงความเข้าใจในเทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ ความรู้ และความสามารถในการนำกระบวนการทางดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสม

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560, หน้า 23) กล่าวว่า วัฒนธรรมดิจิทัลเป็นความจำเป็นที่การบริหารการศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมสถานศึกษาเพื่อที่จะทำให้องค์กรแปลงสู่รูปแบบดิจิทัลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งโดยทั่วไปพบว่า แนวโน้มที่องค์การจะประสบความสำเร็จนั้นส่วนใหญ่เกิดจากการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของผู้นำการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างชาญฉลาดด้วยการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ มีการค้นพบที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ สิ่งที่ทำให้ผู้นำทางด้านดิจิทัลแตกต่างจากผู้นำด้านอื่นก็คือ การที่มี

ยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจนซึ่งจะต้องประกอบด้วยความเป็นผู้นำที่พร้อมจะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมดิจิทัล

จากแนวคิดเกี่ยวกับ จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล สรุปได้ว่า จินตนาการเชิงมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล เนื่องจากเป็นพลังขับเคลื่อนให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ผู้บริหารที่มีจินตนาการเชิงสร้างสรรค์จะมองเห็นโอกาสใหม่ในการประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษาก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ดังนั้น จากความหมาย แนวคิดของจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังตาราง 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 นิยามเชิงปฏิบัติการของจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล

ความหมาย	แนวคิด	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ คิดได้หลากหลายมุมมอง และกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นแบบแผนพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมร่วมกันของบุคลากรและผู้เรียนในการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันผ่าน	ความสามารถและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างภาพความคิดที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ เพื่อนำไปสู่ความคิดใหม่และการตัดสินใจอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลของสถานศึกษาผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล การทำงานร่วมกันและการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างแบบแผนพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมของบุคลากรให้ยอมรับและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถแลกเปลี่ยน	ความสามารถของผู้บริหารแสดงออกถึงการสร้างภาพความคิดที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต และนำไปสู่ความคิดใหม่หรือแนวทางการตัดสินใจที่เหมาะสมตามสถานการณ์ สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลของสถานศึกษาผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานร่วมกันและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	1. การแสดงออกถึงการสร้างภาพความคิดเชิงอนาคตและการคิดสร้างสรรค์ 2. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องในการทำงานและการจัดการเรียนรู้ 3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล

ตาราง 8 (ต่อ)

ความหมาย	แนวคิด	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
สภาพแวดล้อมดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้ทุกที่ทุกเวลา อันนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของโลกยุคดิจิทัล	เรียนรู้ร่วมกันได้ทุกที่ทุกเวลา ภายใต้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมดิจิทัลอย่างเหมาะสม	ได้ทุกที่ทุกเวลา ภายใต้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลโดยมีผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมดิจิทัลอย่างเหมาะสม	4. การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล 5. การกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมดิจิทัลของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

5.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านให้คำจำกัดความความหมายของการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ไว้ดังนี้

อารีรัตน์ จีนแส (2562, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมาย วิสัยทัศน์กว้างไกล หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารให้รู้ว่าอนาคตสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปทิศทางใด และมองเห็นภาพการปฏิบัติงานในอนาคต บอกวัตถุประสงค์ของการทำงานให้บุคคลทราบอย่างชัดเจน สามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรมองไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมาย หลักร่วมกัน และเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน

มัธนา กามะ (2563, หน้า 104) ทักษะวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจนโดยการสื่อสารโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 35) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรมและมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

อัคริมา เชียงอารีย์ (2565, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การยอมรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การนำแนวทาง หรือสิ่งที่แตกต่างไปจากปกติมาปรับใช้อยางเต็มใจและเชื่อมั่นในประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ รวมทั้งการมีพฤติกรรมเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

สุรัตน์ จันทโช (2566, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ในโลกยุคพลิกผลัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการวางแผนบริหารสถานศึกษาให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทัน กล้าเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการแก้ไข

ปัญหา การตัดสินใจ รวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ สานวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความหมายของการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพอนาคตและทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถสื่อสาร อธิบาย และโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมุ่งดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถวางแผน ตัดสินใจ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผล

5.2 แนวคิดของการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านให้แนวคิดของการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ไว้ดังนี้

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562, หน้า 289) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลและประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมาย จะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล

จิราภรณ์ ปกรณ์ (2565, หน้า 406) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเริ่มจากมุมมองเชิงดิจิทัล ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยเริ่มจากการมองภาพอนาคตด้านดิจิทัล เพื่อกำหนดแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ให้สถานศึกษามีทิศทางการดำเนินงานที่มีมีทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

อดิเทพ เส็งสาย (2565, หน้า 39 – 40) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เป็นระบบเป็นขั้นตอนจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องมีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การเพื่อกำหนดเป็นภาพนำทางให้สมาชิกในองค์การได้รับรู้ร่วมกัน และร่วมกันกำหนดเป็นจุดหมายเดียวกันที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายสูงสุด

ของความสำเร็จ คือ การบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การขับเคลื่อนองค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จนั้น ผู้ตามต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตาม วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ ของการทำงานในองค์กร ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจ มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ และกล้าเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2567, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การจะปรับตัวและยอมรับในสิ่งใหม่ที่แตกต่างจำเป็นต้องเริ่มจากการรับรู้ รับทราบในสิ่งที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นที่มาหรือเหตุผลรวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นและเมื่อรับรู้แล้วตามธรรมชาติของมนุษย์ก็จะนึกถึงตนเองว่าผลกระทบต่อตนเองจะเป็นอย่างไร เมื่อมีคำตอบให้อย่างชัดเจน รวมทั้งแนวทางที่องค์กรเตรียมพร้อมให้กับตนเองอย่างเหมาะสม มุมมองต่อการเปลี่ยนแปลงจะไม่เป็นลบหรือเป็นบวกไปเสียทั้งหมด การได้มองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน การคาดหวังและมุมมองที่ถูกต้องก็ควรจะพัฒนาขึ้นได้ในใจของคนในองค์กร เพราะเมื่อปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมปกติ การยอมรับก็จะเกิดขึ้นที่สุด

จากแนวคิดของการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถกำหนด ถ่ายทอดและสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้บุคลากรรับรู้และยึดถือร่วมกัน โดยมีความสามารถในการเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจ และการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงถึงการรับรู้ เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 9 นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ความหมาย	แนวคิด	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพอนาคตและทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถสื่อสาร อธิบาย และโน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมุ่งดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกต่อการ	พฤติกรรมการของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถกำหนด ถ่ายทอด และสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้บุคลากรรับรู้และยึดถือร่วมกัน โดยมีความสามารถในการเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจ และการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งมีทัศนคติ	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถกำหนด ถ่ายทอด และสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้บุคลากรรับรู้และยึดถือร่วมกัน โดยผู้บริหารมีความสามารถในการเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจ และการนำวิสัยทัศน์	1. การมองเห็นภาพอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน 2. การกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกันในองค์กร 3. การกำหนดและสื่อสารแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว 4. การเข้าใจกลยุทธ์องค์กรและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 9 (ต่อ)

ความหมาย	แนวคิด	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
เปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถวางแผน ตัดสินใจ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผล	และพฤติกรรมที่แสดงถึงการรับรู้เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ	ไปสู่การปฏิบัติจริง พร้อมทั้งมีทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง	5. การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติและการแสดงทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดย เน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กรและการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และทักษะแก่กัน ให้เกิดเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีนักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิชม (2549, หน้า 74) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าคือ องค์กรที่มีความสามารถสูงต่อการรับรู้และเรียนรู้ซึ่งหมายความว่ามีความไวในการเปิดรับ จับกระแสสภาพแวดล้อมขององค์กรอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการรับรู้การเปลี่ยนแปลง ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและเอาใจใส่ข้อมูลเหล่านั้น นำมาใช้ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตัวองค์การเอง องค์การเรียนรู้มีการรับรู้และเรียนรู้ ในทุกส่วนขององค์กร ไม่ใช่รับรู้และเรียนรู้เฉพาะบุคคลในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง แต่รับรู้ในทุกกลุ่มทุกระดับของพนักงาน เมื่อมีการรับรู้และเรียนรู้

กิตติคุณ จิตโสมกุล (2560, หน้า 28) สรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่สมาชิกปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมีบรรยากาศ ที่เอื้อให้บุคลากร กลุ่ม และทีมในองค์กรได้พัฒนาการเรียนรู้สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ มี การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ประสบการณ์จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีพลังร่วมใน การทำงานและการแก้ไขปัญหาขององค์กร สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีระบบจัดการ ความรู้ รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตลอดจน มีการสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถแสดงศักยภาพ เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กร

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560, หน้า 37) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง ระดับความเป็นจริงของโรงเรียนที่สามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นขยาย ส่งเสริม ศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในแต่ละระดับอย่างแท้จริง โดยการเปิด โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมให้นำผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยน ความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เข้าสู่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

จิราวัฒน์ วิชัยศิริ (2564, หน้า 18) สรุปความหมาย องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งให้สมาชิกทุกระดับมีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านองค์ความรู้ ประสบการณ์ และจิตใจ ผ่านกระบวนการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และ มีความต่อเนื่อง เช่น การทำงานแบบร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้การถ่ายทอดประสบการณ์โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

จากการศึกษาสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและระบบที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันประสบการณ์ และการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างและสั่งสมองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีพลังร่วม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้สามารถปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2. แนวคิดของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายความสำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้ระบุว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โรงเรียนจะต้องมีหน้าที่สร้างและพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Learning) และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ (Life – long Learning) เป็นกระบวนการพัฒนา ประสิทธิภาพทางการบริหารสถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ สร้างชุมชนและสังคมแห่งการเรียนรู้ (Community Learning) ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการปฏิรูประบบบริหารสถานศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องให้ความตระหนักและให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีการบริหารพัฒนาแบบก้าวหน้าและยั่งยืน โรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีประสิทธิผลและเป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management) ไปสู่เด็กนักเรียน

และการจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered Education) จะทำให้นักเรียนได้ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพด้วยตนเอง อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีคุณภาพยิ่งขึ้น

อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า และบุญทัน ดอกไธสง (2562, หน้า 160) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเรื่องการเรียนรู้ องค์การและการจัดการ การฝึกอบรมและพัฒนา กล่าวคือ หากเป็นกระแสด้านการเรียนการสอนก็จะเปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่ผู้สอน และการเรียนรู้อย่างเป็นทางการมาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่ผู้เรียน (learner center) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง (action learning) โดยการเรียนรู้จะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงาน

ธนภณ สมหวัง (2563, หน้า 5) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นเกิดจากการจัดบรรยากาศ กระบวนการ เงื่อนไข และฝึกทักษะให้บุคลากรเป็นบุคคลเรียนรู้ โดยยึดหลักสำคัญ 5 ประการ คือ การคิดเชิงระบบ การพัฒนาความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังแห่งตน แบบจำลองความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม หลัก 5 ประการนี้เกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาศัยพลังแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มพลังแห่งการมองภาพรวม มองความเชื่อมโยง มองความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัด มองอนาคตมองเชิงบวก มองเห็นสภาพความเป็นจริงมองแบบไม่ยึดติด มองที่ประโยชน์หรือความมุ่งมั่นเพื่อส่วนรวมหรือคุณค่าอันยิ่งใหญ่ และอาศัยพลังแห่งทักษะของการเรียนรู้ร่วมกัน การเปลี่ยนสภาพหรือสิ่งที่ดูเสมือนเป็นจุดอ่อนหรือปัญหาให้กลายเป็นจุดแข็ง เป็นโอกาสหรือพลัง แนวคิดในการพัฒนาฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จึงครอบคลุมทุกระดับตั้งแต่ปัจเจกบุคคลไปจนทั่วทั้งองค์กร โดยมีเป้าหมายและระบบการทำงานร่วมกัน ซึ่งถือเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

กฤษฎา สินธุสนธิชาติ และสนั่น ประจงจิตร (2567, หน้า 2466) องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร มีการปฏิรูปองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ความเป็นเลิศทางการเรียนรู้ โดยยึดวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะให้อำนาจกับสมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยการนำความรู้ที่ได้จัดการความรู้ ได้อย่างสร้างสรรค์จัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ควรประกอบด้วยการเรียนรู้เป็นทีม ความรอบรู้แห่งตน การคิดเชิงระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและโครงสร้างองค์กร

จากการศึกษาสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการดำเนินงานและการบริหารของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาองค์กรให้บุคลากรและผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีการจัดบรรยากาศกระบวนการ และเงื่อนไขที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้ร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศทางการเรียนรู้ ทั้งนี้สถานศึกษาจะมีการจัดการความรู้และนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานอย่างเหมาะสม

3. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2555, หน้า 6 – 8) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น มีลักษณะแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร เพราะแต่ละองค์กรนั้นมีบริบทที่แตกต่างกัน องค์กรจะต้องดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้ทราบถึงสภาปัจจุบันว่าการมีสมรรถนะ หลัก (Core Competency) ในเรื่องใดบ้างและมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในเรื่องใดที่ต้องการ การพัฒนา การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยเวลาในการสร้างและปรับเปลี่ยนเนื่องจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม ไปสู่ระดับองค์กรและมีลักษณะเป็นไปอย่างช้า ๆ มีกระบวนการต่อเนื่อง ไม่มีจุดจบ เป็นวิวัฒนาการ (Evolution) มากกว่าที่จะทำแบบปฏิวัติ (Revolution) เพียงครั้งเดียว คือ พลิกโฉมองค์กรแล้วก็สิ้นสุดไป ไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ลักษณะขององค์กรแห่งการ เรียนรู้เริ่มต้นที่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรตามด้วยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและ ท้ายที่สุดจะเป็นการปรับเปลี่ยนที่มีความต่อเนื่องยั่งยืน

จิราวัฒน์ วิชัยศิริ (2564, หน้า 23) สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะเป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรทุกระดับพัฒนาตนเองอย่างค่อยเป็นค่อยไป มีความ

ต่อเนื่อง สัมพันธ์กัน ผ่านการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดหรือสิ่งที่ควรพัฒนา เกิดการวิเคราะห์และหาทาง ออกร่วมกันตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ละแห่งจะมี ลักษณะแตกต่างกันออกไปตามบริบท

Thai MOOC (2566) ได้ระบุว่าองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA: Plan, Do, Check, Action)

2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ ๆ มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ โดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program

3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ของสมาชิก

4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) ฯลฯ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีวิวัฒนาการในการปรับเปลี่ยนอย่างค่อยเป็นค่อยไปและต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับบุคคลและกลุ่มไปสู่ระดับองค์กร โดยเน้นการวิเคราะห์บริบทและสมรรถนะหลักของตนเองเพื่อพัฒนาจุดอ่อนผ่านกระบวนการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและประสบการณ์ในอดีต มีลักษณะเด่นในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยหลักวิทยาศาสตร์ การทดลองปฏิบัติสิ่งใหม่ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยั่งยืน

4. องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น ไต้มีนักวิชาการหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ทำการศึกษาและนำเสนอแนวคิดไว้ ซึ่งในการศึก ษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้จากนักวิชาการเพื่อจะนำมาสังเคราะห์เป็นแนวคิดใหม่ ดังนี้

เพ็ญนภา หาญกล้า (2563, หน้า 68) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พลวัตการเรียนรู้
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร
3. การเพิ่มอำนาจบุคคล
4. การจัดการความรู้
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

กฤติญา ศรีซังส้ม (2564, หน้า 247) สรุปว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน
2. แบบแผนความคิด
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

เขมนิจ บุญสาลี (2564, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 ประการ ดังนี้

1. การคิดเชิงระบบ
2. ความรอบรู้แห่งตน
3. การมีแบบแผนความคิดอ่าน
4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 78) สรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นบุคคลรอบรู้
2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
3. การคิดอย่างเป็นระบบ
4. การมีแบบแผนความคิด
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 97) สรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การบริหารจัดการองค์ความรู้
2. เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้
3. โอกาสในการเรียนรู้
4. การคิดอย่างเป็นระบบ
5. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
6. การเป็นบุคคลรอบรู้
7. การมีแบบแผนความคิด
8. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566, หน้า 62) สรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นบุคคลรอบรู้
2. การคิดอย่างมีระบบ
3. การจัดการเรียนรู้
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

อุมาพร ผาบจันดา และกฤษกนก ดวงชาทม (2566, หน้า 503) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บุคคลรอบรู้
2. รูปแบบทางความคิด
3. วิสัยทัศน์ร่วม
4. การเรียนรู้ของทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

Peter Senge (1990, p.68) ได้แบ่งองค์ประกอบ ของแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. บุคคลรอบรู้
2. แบบแผนความคิด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

5. การคิดอย่างเป็นระบบ

Michaek Marquardt (1996, p.19) สรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พลวัตการเรียนรู้

2. การปรับเปลี่ยนองค์การ

3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

4. การจัดการความรู้

5. การใช้เทคโนโลยี

Pedler (1997, pp. 18 – 27) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่ามีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กลยุทธ์

2. การมองภายในองค์กร

3. การกระจายอำนาจ

4. การมองภายนอก

5. โอกาสในการเรียนรู้

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้	เชิญยงยา หาญกล้า (2563)	กฤติญา ศรีรัตน์สม (2564)	เพชนิล ปญญาสิ (2564)	ฐิตพา ศิตดาเพ็ชร์ (2565)	กนกเพชร คำโพ (2566)	ภมิสิทธิ์ ไชยบาล (2566)	อุมาพร ผาบจันตา (2566)	Peter Senge (2564)	Michaek Marquardt (1996)	Pedler (1997)	ความถี่	ร้อยละ
1. การจัดการเรียนรู้					✓	✓					2	30
2. การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร / การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี / การใช้เทคโนโลยี	✓				✓				✓		3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้	เพ็ญนภา หาญกล้า (2563)	กฤติญา ศรีชังสม (2564)	เขมนิจ บุญสาลี (2564)	จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565)	กนกเนตร คำไพ (2566)	ภูมิสิทธิ์ ไชยบาล (2566)	อุมาพร ผาบจันตา (2566)	Peter Senge (2564)	Michaek Marquardt (1996)	Pedler (1997)	ความถี่	ร้อยละ
3. การคิดอย่างเป็นระบบ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			7	70
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			7	70
5. พลวัตการเรียนรู้	✓								✓			20
6. การจัดการและการถ่ายทอดองค์ความรู้ / การจัดการความรู้	✓				✓					✓	3	30
7. การเป็นบุคคลรอบรู้		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			7	70
8. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			7	70
9. การมีแบบแผนความคิด / รูปแบบทางความคิด		✓	✓	✓	✓		✓	✓			6	60
10. การกระจายอำนาจให้แก่สมาชิกองค์กร / การเพิ่มอำนาจบุคคล	✓								✓	✓	3	30
11. การพัฒนากลยุทธ์ใหม่ / กลยุทธ์										✓	1	10
12. การปรับเปลี่ยนองค์กร	✓								✓		2	20
13. การมองภายในองค์กร										✓	1	10
14. การมองภายนอก										✓	1	10
15. โอกาสในการเรียนรู้										✓	1	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 10 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจำนวน 5 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังนี้ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเป็นบุคคลรอบรู้ 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การมีแบบแผนความคิด องค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การคิดอย่างเป็นระบบ

1.1 ความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบ

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบดังนี้

อารีรัตน์ จันทรวงศ์ และคณะ (2565, หน้า 89) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสร้างวงจรการเรียนรู้ผ่านข้อมูลป้อนกลับจากทุกภาคส่วน เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนมีพลวัตและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 98 – 99) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีการคิดและมองสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวมเพื่อเป็นกรอบแนวคิดการทำงานที่มองแบบแผนและความเชื่อมโยงกันระหว่าง องค์ประกอบย่อยอย่างสมเหตุสมผลในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566, หน้า 66) กล่าวว่า การคิดอย่างมีระบบ หมายถึง เป็นกระบวนการที่มีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุน ให้เกิดการเรียนรู้และจะนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนของทรัพยากรในองค์กรเป็นวิธีคิด การอภิปราย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยสามารถมองภาพรวมแล้วแยกย่อย ซึ่งจะทำให้สามารถวิเคราะห์หาปัญหาแล้วนำไปสู่การวางแผนงานได้

สมชาย พัฒนศึกษา (2566, หน้า 25) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นโรงเรียนเป็นองค์รวมที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ เช่น ระบบวิชาการ บุคคล และงบประมาณ ซึ่งเชื่อมโยงและส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน การตัดสินใจใด ๆ จึงต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อทุกส่วน

สุจิตรา มีธรรม (2566, หน้า 48) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การมองสถานศึกษาในฐานะระบบเปิด ที่มีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเฉพาะชุมชนและผู้ปกครอง ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศการเรียนรู้

พิพัฒน์ วงศ์วิวัฒน์ (2567, หน้า 112) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนทัศน์ในการมองทะลุปัญหาผิวเผินไปสู่โครงสร้างที่เป็นต้นตอรากเหง้า ทำให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างยั่งยืนแทนที่จะแก้ที่ปลายเหตุ

มณีรัตน์ วงค์คำจันทร์ (2567, หน้า 64) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการวางแผนปฏิบัติงาน วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหา ปรับเปลี่ยนภารกิจอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน บุคลากรเก็บรวบรวมข้อมูลประมวลผล เพื่อหาทางออกหรือวิธีการที่ดีและมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับขั้นตอนและเป็นระบบ สถานศึกษามีแผนงาน โครงการ เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567, หน้า 15) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวใจของการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารต้อง คาดการณ์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นเป็นลูกโซ่ และออกแบบกระบวนการที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เพื่อให้นวัตกรรมหรือนโยบายใหม่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิผล

สุพจน์ สิทธิ์ขุนทด (2567, หน้า 53) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง กระบวนการคิดและทำความเข้าใจโดยการเชื่อมโยงเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคิดอย่างมีขั้นตอน สามารถวางแผนและประเมินผลการทำงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา พัฒนาและปรับปรุงงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ชนม์นิภา ศรีทองมา (2568, หน้า 52) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรคิดอย่างมีขั้นตอน เชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการศึกษาหาข้อมูลในการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง มีความสามารถในการวางแผนการทำงาน โดยใช้หลักความเป็นเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณญาณโดยมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับและสามารถตรวจสอบซ้ำได้ สามารถประเมินผลการทำงาน และสามารถพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

เพียงตะวัน อ้าวเจริญ (2568, หน้า 39) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่องค์กรสามารถมองภาพขององค์กรแบบองค์รวมได้ มีการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการคิดเชิงสังเคราะห์ สามารถบอกสิ่งที่เกิดขึ้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อกัน โดยองค์กรหรือบุคลากรในองค์กรคิดเชิงระบบได้ องค์กรควรสนับสนุนบุคลากรให้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนอย่างสม่าเสมอ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนที่มีความมุ่งมั่น สนใจแสวงหาความรู้ มองเห็นถึงปัญหาและข้อผิดพลาด อยากจะแก้ปัญหา ผลักดันให้องค์กร ดาเนินงานไปตามเป้าหมายร่วมกันและผลลัพธ์ของการทางานมีประสิทธิภาพ

เลาซาน กาเต็มมะดี (2568 , หน้า 39) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิดและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการตัดสินปัญหาโดยอาศัยวิจารณญาณ ใช้หลักเหตุผล ปรับเปลี่ยนวิธีคิด พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาการศึกษา และแก้ปัญหาภายในองค์กรร่วมกันส่งเสริมให้บุคลากรมีการระดมสมองในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปรัชญา และจุดเน้นของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้

Johnson (2023, p. 515) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ขีดความสามารถในการนำพาโรงเรียนในฐานะระบบที่ซับซ้อนและปรับตัวได้โดยตระหนักว่าความสัมพันธ์ต่าง ๆ ไม่ได้เป็นเส้นตรง และผลลัพธ์มักเกิดขึ้นใหม่และไม่สามารถคาดการณ์ได้เสมอไป

Williams (2023, p. 892) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง วินัยของผู้นำที่เปลี่ยนจุดสนใจจากการตอบสนองต่อเหตุการณ์รายวัน ไปสู่การมองเห็นแบบแผนของพฤติกรรมในระยะยาว และทำความเข้าใจโครงสร้างเชิงระบบที่เป็นต้นเหตุของแบบแผนเหล่านั้น

Rodriguez (2024, p. 211) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับ การระบุและดำเนินการ ณ จุดคานงัด ซึ่งเป็นการแทรกแซงเล็ก ๆ ที่มุ่งเน้นอย่างดี แต่สามารถสร้างการปรับปรุงที่สำคัญและยั่งยืนไปทั่วทั้งระบบของโรงเรียน

Chen & O'Malley (2022, p. 47) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การคิดเชิงระบบเรียกร้องให้ผู้บริหารสถานศึกษา อำนวยความสะดวกในการพัฒนาแบบจำลองความคิดร่วมกันเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับโรงเรียนในฐานะระบบหนึ่งเดียวและบทบาทที่เชื่อมโยงกันของพวกเขาภายในระบบนั้น

Senge & Reynolds (2025, p. 34) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ปรัชญาที่บทบาทหลักของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมของการคิดเชิงระบบ ทำให้ชุมชนโรงเรียนทั้งหมดสามารถมองเห็น ทำความเข้าใจ และปรับปรุงระบบร่วมกัน เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

จากความหมายของนักวิชาการกล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในการคิดและทำความเข้าใจสถานศึกษาในลักษณะองค์รวม โดยมองเห็นความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงขององค์ประกอบหรือระบบย่อยต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาอย่างมีเหตุผล มองเห็นสาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้ง และนำไปสู่การวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

1.2 แนวคิดของการคิดเป็นระบบ

ได้มีนักวิชาการและผู้วิจัยให้แนวคิดของการคิดอย่างเป็นระบบไว้ ดังนี้

จุฑาทิพย์ หาญกุดตุ้ม และคณะ (2566, หน้า 5) ให้แนวคิดว่า การคิดเชิงระบบ คือ การเน้นการเห็นองค์รวม ความเชื่อมโยงของส่วนย่อยและวงจรป้อนกลับ เป็นหัวใจของการปรับปรุงการตัดสินใจและการเรียนรู้ขององค์การเรียนรู้

นิลวรรณ วัฒนา และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566, หน้า 43 – 46) ให้แนวคิดว่า การคิดเชิงระบบ คือ วิธีการเชิงระบบในการบริหารการศึกษาเชื่อมปัจจัย

นำเข้า กระบวนการ ผลผลิต/ผลลัพธ์ และผลกระทบ โดยมีผลย้อนกลับ ขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารวางแผน จัดโครงสร้าง และกำกับคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ

อุมาพร ผาบจันดา (2566, หน้า 39) ให้แนวคิดว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือการบูรณาการชุดของความสามารถทางสมองในการคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์และคิดเชิงประยุกต์ใช้เพื่อความสำเร็จในชีวิตว่าเป็นเชาวน์ปัญญาแห่งความสำเร็จแนวความคิดที่สามารถมองปัญหาในภาพรวมและขณะเดียวกันก็สามารถมองเห็นถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงถึงกันขององค์ประกอบที่อยู่ภายในปัญหานั้นโดยการใช้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์และการคิดประยุกต์อย่างสมดุลซึ่งนับว่ามีคุณลักษณะเดียวกันกับความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2567, หน้า 11 – 13) ให้แนวคิดว่า การคิดเชิงระบบ คือ ที่ดีต้องพัฒนากรอบความคิดของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง สถานศึกษา มชนให้มุ่งความคิดเชิงระบบ พร้อมปัจจัยสนับสนุน 6 ด้าน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและขับเคลื่อนคุณภาพอย่างยั่งยืน

บัลลังก์มงคล คำนวณเขตต์ (2567, หน้า 6 – 7) ให้แนวคิดว่า การคิดเชิงระบบ คือ ระบบเปิดที่ยอมรับว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยภายนอกและการพึ่งพาอาศัยกันของโรงเรียนกับชุมชน เมื่อนำสู่การบริหารยุคใหม่ที่ยืดหยุ่นและมีส่วนร่วม

โสภณา สุดสมบูรณ์ และคณะ (2567, หน้า 256 – 257) ให้แนวคิดว่า การคิดเชิงระบบ คือ การเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนต้องออกแบบความร่วมมือ พัฒนาทรัพยากร และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ให้สอดคล้องบริบทพื้นที่ เพื่อให้ระบบการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนทำงานเชื่อมโยงกันและเกิดผลเท่าเทียม

ภามพัฒน์ อามาตี (2568, หน้า 83) ให้แนวคิดว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ การมองภาพสิ่งสำคัญต่าง ๆ โดยรวม ความสลับซับซ้อนของระบบมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อย แล้วนามาวิเคราะห์ปัญหาในการตัดสินใจ ซึ่งทักษะนี้เกิดจากการฝึกฝนบ่อยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การออกแบบแก้ปัญหาได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Brookings Institution (2022, pp. 3 – 5) ให้แนวคิดว่า การคิดเชิงระบบ คือ การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนด้วยแนวคิดระบบต้องเริ่มจากการเข้าใจคุณลักษณะของระบบซับซ้อน เช่น ความเชื่อมโยงหลายมิติ ผลลัพธ์เกิดใหม่ และความไม่เป็นเส้นตรง และออกแบบนโยบาย/นวัตกรรมให้เกิดการเรียนรู้เชิงระบบทั้งระดับห้องเรียนและทั้งโรงเรียน

Sustainability (MDPI) (2022, p. 5) ให้แนวคิดว่า การคิดเชิงระบบ คือ ความเป็นผู้นำของครูบนฐานการคิดเชิงระบบ เป็นสมรรถนะสำคัญของการศึกษาเพื่อความยั่งยืน โดยวัดได้ผ่านตัวชี้วัดด้านการมองความสัมพันธ์ เหตุผล วงจรป้อนกลับ และการคิดระยะยาว ช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้เชิงองค์รวมของผู้เรียน

Education and Science (2024, pp. 1 – 2) ให้แนวคิดว่า การคิดเชิงระบบ คือ การเห็นแบบแผนโครงสร้าง ความสัมพันธ์กลายเป็นทุนทักษะหลักของการปฏิรูปโรงเรียนและหลักสูตรในทศวรรษล่าสุด

Johnson, M. I. (2025, online) ให้แนวคิดว่า การคิดเชิงระบบ คือ การนำโรงเรียนในฐานะระบบซับซ้อนที่ปรับตัวได้ ต้องเปลี่ยนจากการตอบสนองเหตุการณ์รายวัน ไปสู่การทำความเข้าใจความเชื่อมโยงแบบไม่เป็นเส้นตรงและผลลัพธ์เกิดใหม่ พร้อมสร้างกลไกการเรียนรู้ของทั้งระบบ

Nordquist และคณะ (2023, online) ให้แนวคิดว่า การประยุกต์การคิดอย่างเป็นระบบในภาวะผู้นำด้านการศึกษา ช่วยให้ผู้นำทำงานข้ามพรมแดน จัดการพลวัตและความไม่แน่นอนผ่านเลนส์โครงสร้าง ความสัมพันธ์ เวลา และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบอย่างยั่งยืน

จากแนวความคิดการคิดอย่างเป็นระบบ ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นแนวทางการคิดที่เน้นการมององค์การหรือสถานศึกษาในลักษณะองค์รวม โดยพิจารณาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลกระทบตลอดจนการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้การวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ มุ่งให้สถานศึกษาดำเนินงานในลักษณะของระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมทั้งพัฒนากระบวนการเรียนรู้และระบบการทำงานให้เชื่อมโยงกันทั้งองค์กร จากความหมาย แนวคิดของการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ

ตาราง 11 นิยามเชิงปฏิบัติการการคิดอย่างเป็นระบบ

ความหมายของ การคิดอย่างเป็นระบบ	แนวคิดของ การคิดอย่างเป็นระบบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในการคิดและทำความเข้าใจสถานศึกษาในลักษณะองค์รวม โดยมองเห็นความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงขององค์ประกอบหรือระบบย่อยต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาอย่างมีเหตุผล มองเห็นสาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้ง และนำไปสู่การวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ	แนวทางการคิดที่เน้นการมององค์การหรือสถานศึกษาในลักษณะองค์รวม โดยพิจารณาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลกระทบ ตลอดจนการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้การวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ มุ่งให้สถานศึกษาดำเนินงาน	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในการมองสถานศึกษาในลักษณะองค์รวม โดยมองเห็นความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงขององค์ประกอบหรือระบบย่อยต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับในการวางแผน การตัดสินใจ	1. ผู้บริหารและครูสามารถมองสถานศึกษาเป็นองค์รวมและเห็นความสัมพันธ์ของระบบย่อยต่าง ๆ 2. ผู้บริหารและครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล 3. ผู้บริหารและครูใช้ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงาน

ตาราง 11 (ต่อ)

ความหมายของ การคิดอย่างเป็นระบบ	แนวคิดของ การคิดอย่างเป็นระบบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
และข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง	ในลักษณะของระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมทั้งพัฒนากระบวนการเรียนรู้และระบบการทำงานให้เชื่อมโยงกันทั้งองค์กร	และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และศึกษาหาข้อมูลที่จำเป็นอย่างรอบด้าน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง	4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน แก้ไขปัญหา และพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา 5. ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และศึกษาหาข้อมูลที่จำเป็นอย่างรอบด้าน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันไว้ดังนี้

ปรีชา ปัญญาไว (2565, หน้า 58) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้การสื่อสารเชิงบวกและเปิดพื้นที่ปลอดภัยให้ครูได้ร่วมกันจินตนาการถึงภาพความสำเร็จสูงสุดของสถานศึกษาในอนาคต จนเกิดเป็น "ภาพฝันในใจ" ที่ทุกคนมองเห็นตรงกันและยึดเป็นเป้าหมายในการทำงาน

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566, หน้า 68) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกัน อย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร มีบทบาทร่วมกันเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งเป็นเครื่องมือกระตุ้นในคนองค์กรเกิดมุมมองระยะยาว เกิดแรงจูงใจร่วมกันปฏิบัติ ซึ่งมีเป้าหมายไปสู่ความสมบูรณ์แบบหรือดีเลิศ

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2566, หน้า 25) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนเป้าหมายเชิงนโยบายที่เป็นนามธรรมให้กลายเป็นภาพอนาคตที่ชัดเจนและจับต้องได้สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ครูทุกคนเข้าใจว่าบทบาทของตนเองจะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่จุดหมายนั้นได้อย่างไร

อรทัย จิตต์มั่นคง (2566, หน้า 91) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันหมายถึง ร่วมกันเป็นกลยุทธ์สำคัญในการหลอมรวมความแตกต่างทางความคิดให้เป็นหนึ่งเดียว โดยอาศัยการรับฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อค้นหาคุณค่าและความเชื่อร่วมกัน ซึ่งจะกลายเป็นรากฐานที่มั่นคงของวิสัยทัศน์องค์กร

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา (2567, หน้า 14) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดทิศทางอนาคตของสถานศึกษา เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่ได้มานั้นสะท้อนความต้องการของบริบทสังคมอย่างแท้จริง

มณีรัตน์ วงค์คำจันทร์ (2567, หน้า 61) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีเป้าหมายในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีการแบ่งความรับผิดชอบ

ร่วมกัน ก่อให้เกิดความผูกพันและร่วมมือกันภายในองค์กร

สุพจน์ สิทธิ์ขุนทด (2567, หน้า 48) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การสร้างภาพในอนาคตของ องค์กรที่เป็นผลมาจากการคิดร่วมกันและมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน และการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นจุดหมายสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จที่ยั่งยืน เพื่อให้เกิดความผูกพัน และความทุ่มเทของบุคลากรต่อองค์กร ต้องมีพลังและแนวคิดที่ชัดเจน และการมองเห็นภาพ

วิจารณ์ พานิช (2568, หน้า 42) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ต้องสื่อสารและทบทวนซ้ำ ๆ เพื่อให้ภาพอนาคตนั้นยังคงชี้นำการปฏิบัติและเป็นแรงบันดาลใจให้ทุกคนก้าวข้ามอุปสรรค

ปฐมภพ ใจบุญ (2568, หน้า 13) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูแต่ละคนเข้ามามีส่วนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของโรงเรียน มีความมุ่งมั่นและมี ความตั้งใจที่จะพัฒนาโรงเรียนของตนเองสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนและสามารถมองการณ์ไกล เพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

เพียงตะวัน อ้าวเจริญ (2568, หน้า 44) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีภาพในอนาคตหรือเป้าหมายในอนาคตร่วมกันที่มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กร โดยมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความผูกพัน รักองค์กร เพื่อที่จะได้เกิดพลังบวก แนวคิด แนวทาง เกิดเป็นภาพในอนาคตร่วมกัน และนาพาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เลาซาน กาเต็มมะดี (2568, หน้า 39) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มุ่งมั่น ศรัทธา เต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวิสัยทัศน์ รวมไปถึงบุคลากรได้รับ การกระตุ้นใน การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษานำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Fullan & Gallagher (2022, p. 67) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การร่วมกันสร้างสรรค์เป้าหมายที่ท้าทายซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มที่เปราะบาง เพื่อให้โรงเรียนเป็นพื้นที่สำหรับทุกคนอย่างแท้จริง

Bryk & Schneider (2023, p. 115) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้บุคลากรกล้าเปิดใจแบ่งปันความหวังและความกลัวเกี่ยวกับอนาคต จนนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ที่เปี่ยมด้วยพลัง

Senge et al. (2023, p. 31) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง วินัยสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการปลดปล่อยพลังสร้างสรรค์ของคนในองค์กรให้มารวมกัน เพื่อสร้างสรรค์อนาคตที่ไม่มีใครคนใดคนหนึ่งจะสร้างได้ตามลำพัง

Hargreaves & O'Connor (2024, p. 88) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่มีความหมายร่วมกัน เมื่อครูเชื่อมั่นว่าพวกเขาสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ วิสัยทัศน์นั้นก็จะกลายเป็นจริงได้

OECD (2025, p. 20) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ความสามารถของระบบการศึกษาในการกำหนดทิศทางอนาคตที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายของโลกอนาคต

จากความหมายของนักวิชาการกล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดภาพอนาคตและทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาร่วมกัน โดยมีเป้าหมายและความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งความรับผิดชอบร่วมกัน ก่อให้เกิดความผูกพัน ความร่วมมือ ความมุ่งมั่น และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

2.2 แนวคิดของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ได้มีนักวิชาการและผู้วิจัยให้แนวคิดของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันไว้ดังนี้

นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรถพล ธรรมไพบูลย์ (2559, หน้า 171) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ดังนี้ 1) ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน 2) ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าจะทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When) 3) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ท้าท้าย ทำให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานมีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ

อรพรรณ หันแถลง (2563, หน้า 52) กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์มีความสำคัญโดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรร่วมในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้รับรู้ว่าต้องการให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต โดยวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย แผน/โครงการ/กิจกรรม ของสถานศึกษาค้นหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สร้างแรงจูงใจทางบวกให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานของ บุคลากร สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความคิดแนวทางใหม่ในการ ปฏิบัติงานการก าหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา

อุมาพร ผาบจันลา (2566, หน้า 37) ให้แนวคิดว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม คือ การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กรรวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันธ์และทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้ในที่สุดองค์กรจะต้องมีเป้าหมายและวางภาพในอนาคตที่องค์กรปรารถนาจะให้เกิดขึ้นซึ่งนั่นก็คือวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยเป็นที่มุ่งหวังขององค์กรในการให้ทุกคนได้ร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นผลสำเร็จขึ้นดังนั้นจึงต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกคนในองค์กรในการมีส่วนร่วม เพื่อเกิดผลเป็นรูปธรรมกล่าวคือเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ให้ทุกคนเข้าใจและสร้างทัศนะของความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรที่จะพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในอนาคต

ภามพัฒน์ อามาตี (2568, หน้า 79) ให้แนวคิดว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม คือ การมีวิสัยทัศน์การมีภาพในอนาคตของหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความสอดคล้องกัน มีเป้าหมาย มีวิธีปฏิบัติ การเน้นการเรียนรู้ไปยังเรื่องที่เป็นทิศทางที่ต้องการร่วมกันทั้งองค์กรต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิดและความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ

Fullan & Gallagher (2022, p. 67) ให้แนวคิดว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การร่วมกันสร้างสรรค์เป้าหมายที่ท้าทายซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มที่เปราะบาง เพื่อให้โรงเรียนเป็นพื้นที่สำหรับทุกคนอย่างแท้จริง

OECD (2025, p. 20) ให้แนวคิดว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ความสามารถของระบบการศึกษาในการกำหนดทิศทางอนาคตที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายของโลกอนาคต

จากแนวความคิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า เป็นการที่ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาร่วมกัน โดยมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน บนพื้นฐานของค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนา และเกิดความผูกพัน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

จากความหมาย แนวคิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ

ตาราง 12 นิยามเชิงปฏิบัติการการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ความหมายของ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	แนวคิดของ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การที่ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดภาพอนาคตและทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาร่วมกัน โดยมีเป้าหมายและความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งความรับผิดชอบร่วมกัน ก่อให้เกิดความผูกพัน ความร่วมมือ	การที่ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาร่วมกัน โดยมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน บนพื้นฐานของค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนา และ	การที่ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและศักยภาพของโรงเรียนในการสร้างวิสัยทัศน์ มีส่วนร่วมในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาร่วมกัน ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและศักยภาพของโรงเรียนในการสร้างวิสัยทัศน์โดยมีความเข้าใจและการปฏิบัติงานไปในทิศทาง	1. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพของสถานศึกษา 2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา 3. การมีความเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน 4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

ความหมายของ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	แนวคิดของ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความมุ่งมั่น และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน	เกิดความผูกพัน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จตามที่กำหนดไว้	เดียวกัน บนพื้นฐานของค่านิยมร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	5. ความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การเป็นบุคคลรอบรู้

3.1 ความหมายของการเป็นบุคคลรอบรู้

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการเป็นบุคคลรอบรู้ไว้ดังนี้

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 81) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีวินัยในตนเอง รู้จักและปฏิบัติตามกฎระเบียบในองค์กร มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าเพื่อพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ต่วนฮัสนะห์ ลาดอ (2566, หน้า 81) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล มีความสามารถในการจัดการกับความตึงเครียด อย่างสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก และสร้างสรรค์ให้เกิดผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวังไว้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการที่จะกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566, หน้า 64) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การเรียนรู้ของคนในองค์กรซึ่งจะสะท้อนให้ เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กร ได้สมาชิกขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น จะมีลักษณะ สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและถูกกระตุ้น ให้รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง สามารถฝึกฝนอบรมในส่วนที่ตนเองต้องการพัฒนาเพื่อให้ เกิดความเชี่ยวชาญ

มณีรัตน์ วงค์คำจันทร์ (2567, หน้า 63) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หา มีความตั้งใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติตน มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง สถานศึกษาจัดกิจกรรมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ รวมทั้งการแสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา คู่มือทางวิชาการและปรับพฤติกรรมให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่

สุพจน์ สิทธิ์ขุนทด (2567, หน้า 50) กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อย่างต่อเนื่องเพื่อขยายและเพิ่มศักยภาพ สนใจ ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีวินัยในตนเอง และรู้จักใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เรียนรู้ฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพ

ชนม์นิภา ศรีทองมา (2568, หน้า 48) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้คนที่มีระดับ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษจะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง เป็นนายของตัวเองในการควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตัวเอง เป็นคนที่รู้เห็นเรียนรู้อยู่เรื่อย ๆ ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่นถือมั่นเปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

เพียงตะวัน อ้าวเจริญ (2568, หน้า 42) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง ระดับความสามารถของบุคคลที่มีมากกว่าบุคคลอื่น จนสามารถสร้างผลลัพธ์ให้กับองค์กร สามารถสร้างแนวทางในการดำเนินชีวิตทั้งของตนเอง สามารถค้นหาแนวทางการทำงาน การแก้ไขปัญหา การร่วมกาหนดวิสัยทัศน์กับองค์กรได้ และมีความสอดคล้องกับบริบทความเป็นจริงขององค์กร

เลาซาน กาเต็มมะดี (2568, หน้า 39) กล่าวว่า การมีความรอบรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน การหาความรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มีความสนใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสนใจในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเรียนรู้ต่อไป

จากความหมายของนักวิชาการกล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีวินัยในตนเอง สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น มุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญ และสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายของ

ตนเองและองค์กร

3.2 แนวคิดของการเป็นบุคคลรอบรู้

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิดของการเป็นบุคคลรอบรู้ ไว้ดังนี้

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 83) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีทักษะการฟัง ทักษะการถาม ทักษะการอ่าน ทักษะการคิด ทักษะการเขียน ทักษะการปฏิบัติ มุ่งมั่นสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้เป็นจริง โดยมีจิตสำนึกถึงแรงใฝ่ดีใช้เวลาอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ ใช้ข้อมูลเพื่อคิดและตัดสินใจ ใช้ข้อมูลข้อเท็จจริง ความมีเหตุผลในทุกครั้งจะช่วยทำให้ถูกต้อง ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน การฝึกฝนและลงมือทำงานจนเกิดความชำนาญ การได้มาซึ่งความรู้ใหม่ทักษะใหม่ และการเปลี่ยนแปลงเจตคติของคนนั้นเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ สร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 107) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้เป็นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน บุคลากรได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ บุคลากรได้นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนา วิสัยทัศน์ บุคลากรของโรงเรียนมีการนำกระบวนการบริหารความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการไปใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ความสามารถที่เป็นเลิศ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

อุมาพร ผาบจันลา (2567, หน้า 34) ให้แนวคิดว่า บุคคลรอบรู้คือบุคคลที่มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่เรียนรู้เพื่อ เพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ การพัฒนาให้คนมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล ถือว่าเป็นมิติที่ต่อการฝึกฝนเพื่อสร้างวินัยแห่งมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริงความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคลยิ่งถ้าเป็นผู้บริหารหรือนักจัดการก็จะต้องเรียนรู้ทักษะในการทำให้เพื่อนร่วมงานมีทักษะแห่งการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิตเช่นเดียวกันด้วยการสร้างพลังแห่งตนเกิดจากการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่เป็นการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของตนเองและ

เพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้ที่มีความสัมพันธ์ เป็นเครือข่ายกับบุคคลผู้นั้นการที่สมาชิกในองค์กร มีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้นั้นสมาชิกทุกคน จะมีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

ภามพัฒน์ อำมาดี (2568, หน้า 77) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นพฤติกรรมหรือสมาชิกในองค์กรพยายามฝึกฝนตัวเองให้เป็นคนเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีแบบแผน ความคิด ความอ่าน รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

จากแนวความคิดของการเป็นบุคคลรอบรู้ ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การเป็นบุคคลรอบรู้เป็นแนวคิดที่มุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรในสถานศึกษาให้มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ฝึกฝนตนเองจนเกิดความชำนาญ มีทักษะการเรียนรู้และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ มุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเองสู่ความเชี่ยวชาญและความสำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

จากความหมาย แนวคิดการเป็นบุคคลรอบรู้ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 นิยามเชิงปฏิบัติการ การเป็นบุคคลรอบรู้

ความหมายของการเป็นบุคคลรอบรู้	แนวคิดของการเป็นบุคคลรอบรู้	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การที่บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีวินัยในตนเอง สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น มุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญและสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร	การเป็นบุคคลรอบรู้เป็นแนวคิดที่มุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรในสถานศึกษาให้มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ฝึกฝนตนเองจนเกิดความชำนาญ มีทักษะการเรียนรู้และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ มุ่งพัฒนาศักยภาพของตนเองสู่ความเชี่ยวชาญและความสำเร็จตามเป้าหมาย พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร	กระบวนการที่สามารถทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ฝึกฝนตนเองจนเกิดความชำนาญ มีวินัยในตนเองและทักษะการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองสู่ความเชี่ยวชาญและบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร	1. การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2. การพัฒนาตนเองจนเกิดความเชี่ยวชาญ 3. การประยุกต์ใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน 4. การคิดอย่างเป็นระบบและใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ 5. การแลกเปลี่ยนและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

4.1 ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ไว้ดังนี้

กิตติมา ใจปลื้ม และคณะ (2564, หน้า หน้า 53) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลในลักษณะกลุ่ม เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน การแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน การเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย การเรียนรู้และพัฒนาการทำงานร่วมกันในองค์กรจะส่งผลให้มีความเป็นทีมที่ดีขึ้นซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 12) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความกล้าแสดงออกในการขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม และการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

กนกเนตร คำไพ (2566) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น การเคารพความแตกต่างทางความคิดเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

มีนา นามชื่น และมีนมาส พรานป่า (2566, หน้า 148) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันในระดับกลุ่มและระดับองค์กร ซึ่งต้องมีการสื่อสาร ถ่ายทอดองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และความสำเร็จพร้อมกันขององค์กร

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566, หน้า 68) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกัน อย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร

มีบทบาทร่วมกันเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งเป็นเครื่องมือกระตุ้นในคนองค์กรเกิดมุมมองระยะยาว เกิดแรงจูงใจร่วมกันปฏิบัติ ซึ่งมีเป้าหมายไปสู่ความสมบูรณ์แบบหรือดีเลิศ

ปาริชาติ จงเผือกกลาง และกัลยรัตน์ หล่อมณีนพรัตน์ (2567, หน้า 96) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานได้ถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนแนวคิด และช่วยกันแก้ปัญหาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

มณีรัตน์ วงค์คำจันทร์ (2568, หน้า 62) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความมุ่งมั่นและยึดมั่นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงงาน รับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ มีความยืดหยุ่นกับเพื่อนร่วมงาน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน รวมกลุ่มในลักษณะร่วมคิดร่วมทำ เกิดการเรียนรู้ที่สอนและส่งเสริมบรรยากาศและยอมรับบทบาทในการทำงานร่วมกัน

ชนม์นิภา ศรีทองมา (2568, หน้า 51) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในองกร์มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และมีทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความกล้าแสดงออกในการขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม แลกเปลี่ยนชอบลความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ทีมมีความเช่นแข็ง ทำให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

เพียงตะวัน อ้าวเจริญ (2568, หน้า 46) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรต่อกันและกันที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ของทีมเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อขยายขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพ ส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เลาซาน กาเต็มมะดี (2568, หน้า 39) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีการแลก เปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

การสนทนาแลกเปลี่ยนและสอนงานกัน การประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความฉลาด รอบรู้และความพัฒนา ความสัมพันธ์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร และยอมรับว่าบุคลากรทุกคนสามารถเป็นเพื่อนร่วมทีม

De Jong et al. (2022, p. 2) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันออกแบบวางแผน ดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และสะท้อนผล โดยใช้ปัญหาจริงของโรงเรียนหรือชุมชนเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อส่วนรวม และพัฒนาจิตสำนึกความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย

Yang (2023, p. 718) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูเพื่อสร้างความรู้ใหม่

Hughes (2025, p. 3) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูทำงานเป็นทีม ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนปฏิบัติ ติดตาม และสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ มุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคุณภาพผู้เรียน และสมรรถนะโดยรวมของโรงเรียนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมาย

Lara – Jara et al. (2025, pp. 18 – 19) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูรวมตัวเป็นทีมขนาดเล็ก ร่วมวิเคราะห์ปัญหา วางแผนทดลองใช้แนวทางใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน พัฒนาและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องบนฐานข้อมูลสารสนเทศ และหลักฐานเชิงประจักษ์

จากความหมายของนักวิชาการกล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านการสื่อสาร การอภิปราย การปรึกษาหารือ และการร่วมคิดร่วมทำ โดยยอมรับความแตกต่างทางความคิด มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการพัฒนางานร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิก เสริมสร้างความเข้มแข็งของทีม และ

เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

4.2 แนวคิดของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ได้มีนักวิชาการและผู้วิจัยให้แนวคิดของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไว้ดังนี้

วันชนก อาจปรุ (2564, หน้า 38) ให้แนวคิดว่า ในองค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะต้องแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลในระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการคิดค้นหรือจากภายนอกและภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาจะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กร มีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

กิตติมา ใจปลื้ม และคณะ (2564, หน้า 53) ให้แนวคิดว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมผ่านการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานร่วมกันในองค์กรให้มีความเป็นทีมที่ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

จินตนา ดิดวงพันธ์ (2565, หน้า 11 – 12) ให้แนวคิดว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 89) ให้แนวคิดว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ สมาชิกของทีมมีความต้องการซึ่งกันและกัน แต่ละคนมีอิสระเป็นตัวของตัวเองไปพร้อม ๆ กับมีความต้องการพึ่งพาเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยตระหนักว่าถ้าเรียนรู้หรือทำงานเดี่ยว ๆ ตนเองอาจเรียนรู้หรือทำงานได้ผลน้อย แต่ถ้าเรียนหรือทำงานเป็นทีมตนเองจะเรียนรู้หรือผลิตผลงานได้มากกว่า

มีนา นามชื่น และมีนมาส พรานป่า (2566, หน้า 152) ให้แนวคิดว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและดูแลครูอย่างเท่าเทียมกัน

ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้การสนับสนุนที่ดีแก่บุคลากรทั้งด้านงบประมาณและการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาทำงานทุกงานด้วยความเต็มใจ หัวหน้าฝ่ายสร้างความเข้าใจในการทำงาน และแบ่งหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน

อุมาพร ผาบจันดา (2566, หน้า 16) ให้แนวคิดว่า การเรียนรู้ของทีม คือการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวมมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูล ในระหว่างกันและกันทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่มาจากการคิดค้นหรือจากภายนอกและภายในการเรียนรู้เป็นทีมเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถและวินัยด้านความรอบรู้แห่งตนด้วยความท้าทายของทีมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

บุญญาณัช คัสกุล (2568, หน้า 313 – 314) ให้แนวคิดว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมบุคลากรต้องคำนึงถึงการที่จะต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกันรวมถึงกระบวนการทำงานให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากกว่าทำงานเพียงคนเดียว โดยผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความต้องการของเพื่อนในทีมหรือภายในองค์กร

ภามพัฒน์ อามาตี (2568, หน้า 81) ให้แนวคิดว่า การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น เป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่เสมอ พร้อมทั้งในทีมยอมรับผลสะท้อนหรือการยอมรับจากสมาชิก และยังสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

Senge (1999, pp. 351 – 352) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการสนทนาแลกเปลี่ยน ความคิด และการรวบรวมทักษะความคิด ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เป็นหนึ่งเดียวซึ่งดีกว่าการมีพรสวรรค์ของแต่ละคน และเป็นการประสานการทำงานของแต่ละบุคคลให้เป็นกลุ่มหมู่คณะ ปฏิบัติหน้าที่ไปด้วยกัน แสดงความรับผิดชอบและรับรู้ความสำเร็จพร้อมกันเป็นหนึ่งเดียว มีการประชุม สัมมนาเพื่อแสดงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ อันนำไปสู่การมอบหมายงานให้ตรงกับคุณสมบัติ เป็นการเพิ่มศักยภาพให้งานบรรลุเป้าหมายรวดเร็วขึ้นเปิดโอกาสให้

ผู้ปฏิบัติงานกล้าแสดงออกในการขอคำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ให้ความช่วยเหลือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อป้องกันปัญหาข้อบกพร่อง กำหนดหรือแต่งตั้งผู้ประสานงาน สื่อสาร สร้างความสามัคคี สมานฉันท์ การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ต้องกำหนดให้มีและผลตอบแทนอย่างเท่าเทียมแบบพอเพียงเป็นสิ่งที่ไม่ควรละเลย อย่างไรก็ตามการปลูกฝังจิตสำนึกในการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานมีความสำคัญกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งต้องใช้ความสมานฉันท์ผ่านผู้ประสานงานและตระหนักถึงความรู้รักสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวในทีม เพื่อความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งมียุทธศาสตร์การเรียนรู้เป็นทีม (Strategies for team learning) ดังนี้ 1) การฝึกปฏิบัติ (Practice) ให้เกิดทักษะ (Skill) เพื่อเป็นการสร้างทีม (Team building) 2) การสร้างกฎระเบียบวินัย (Discipline) 3) การใช้ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication) ให้เป็นไปในทางเดียวกัน (Alignment) นอกเหนือจากการตกลงร่วมกันแล้ว (Agreement) 4) ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในองค์กรร่วมกัน 5) มีการคิดและแสดงออกในรูปแบบวิธีการใหม่ ๆ ด้วยหลักการร่วมมือ (Think and act) หลักการประสานงานร่วมกัน และความเป็นหนึ่งเดียวกัน 6) บริหารความขัดแย้ง (Disagreement) ให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถ เป็นการสร้างความเข้าใจให้ค่อย ๆ เกิดขึ้นของบุคคลในองค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

จากแนวความคิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการสื่อสาร การสนทนาการปรึกษาหารือ และการร่วมคิดร่วมทำ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีการพึ่งพาอาศัย สนับสนุน และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

จากความหมาย แนวคิดของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ

ตาราง 14 นิยามเชิงปฏิบัติการการเรียนรู้ร่วมกันเป็นที

ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	แนวคิดของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กระบวนการที่ผู้บริหารและครู มีการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านการสื่อสาร การอภิปราย การปรึกษาหารือ และการร่วมคิดร่วมทำ โดยยอมรับความแตกต่างทางความคิด มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการพัฒนางานร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิก เสริมสร้างความเข้มแข็งของทีม และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร	กระบวนการที่ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการสื่อสาร การสนทนา การปรึกษาหารือ และการร่วมคิดร่วมทำ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีการพึ่งพาอาศัย สนับสนุน และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันขององค์กร	กระบวนการที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านการสื่อสาร การสนทนา การอภิปราย การปรึกษาหารือ และการร่วมคิดร่วมทำ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีการพึ่งพาอาศัย สนับสนุน และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิก เสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันขององค์กร	1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ 2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและพัฒนางานร่วมกัน 3. การสื่อสารและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 4. การทำงานเป็นทีมอย่างมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน 5. การพัฒนาศักยภาพทีมสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร

5. การมีแบบแผนความคิด

5.1 ความหมายของการมีแบบแผนความคิด

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีแบบแผนความคิดไว้ดังนี้

รุ้งนภา จันทร์ลี (2562, หน้า 55) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติ ความคิดความเข้าใจ มีประสบการณ์ที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อการตัดสินใจใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ สร้างกรอบแนวความคิดที่ทำให้มีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มีวุฒิภาวะ สามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตน ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม ๆ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล และพัฒนารูปแบบ การคิดอย่างไม่หยุดยั้งไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบ ๆ

สุทญา อร่ามรัตน์ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง ความสามารถจำแนกกระบวนการทางความคิดพิจารณา ทบทวนไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคลากร ในองค์กรก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน และสามารถปรับแนวคิดค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

มีนา นามชื่น และมีนมาส พรานป่า (2566, หน้า 149) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง รูปแบบทางความคิด ความเชื่อพื้นฐานและความเข้าใจของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ มีความสามารถในการวินิจฉัยและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ความเข้าใจพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งรูปแบบวิธีนี้ต้องฝึกฝนเพื่อเปิดใจรับฟังผู้อื่นและให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยกว่าตนเอง

ปาริชาติ จงเผือกกลาง และกัลยรัตน์ หล่อมณีนพรัตน์ (2567, หน้า 96) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง รูปแบบทางการบริหารที่มีแบบแผนทางความคิดที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และประสบการณ์ด้วยความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงาน

สุพจน์ สิทธิ์ขุนทด (2567, หน้า 51) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรคิดอย่างมีลำดับขั้นตอน เปิดใจเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพทางความคิด ปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวความคิดให้ความเหมาะสมกับสถานการณ์

บุญญาณัช คัสกุล (2568, หน้า 313) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง เป็นกระบวนการคิดที่มองเห็นภาพรวมขององค์กรช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์และป้องกันล่วงหน้า การเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นโต้แย้งจากผู้อื่นอย่างมีเหตุผลเนื่องจากทราบถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของกระบวนการทำงานภายในองค์กร

ชนม์นิภา ศรีทองมา (2568, หน้า 49) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีความเข้าใจต่อองค์กรของตนเอง มีกระบวนการวิเคราะห์อย่างถูกต้อง สร้างกรอบแนวความคิดที่ทำให้ ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง มีวุฒิภาวะ และสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ สามารถทำให้แต่ละคนรับรู้และเข้าใจในการทำงานขององค์กรและสามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็เข้าใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและ เป็นผู้แก้ปัญหานั้นด้วย มีการพัฒนาโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงในองค์กร

เพียงตะวัน อ้าวเจริญ (2568, หน้า 43) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด หมายถึง รูปแบบทางความคิดที่เข้าใจความคิดของบุคคลที่ต้องฝึกฝน เรียนรู้โดยการฝึกพิจารณา ตั้งข้อสันนิษฐาน มุ่งมั่นที่จะหาคาตอบจากสิ่งที่พิจารณาหรือตั้งสันนิษฐาน เมื่อบุคคลสามารถสร้างแบบแผนทางความคิดที่ดีได้ จะสามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง พัฒนา และต่อยอดในทางสร้างสรรค์ขององค์กรได้

เลาซาน กาเต็มมะดี (2568, หน้า 39) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวกและสร้างสรรค์ การมีแนวคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง และต้องเปิดใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลง การกล้าแสดงความคิดเห็น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และให้บุคลากรในองค์กรได้มีอิสระในการคิดและสร้างสรรค์ในการพัฒนาความคิดขึ้นเองตามสถานการณ์ต่าง ๆ

Senge (1990, p. 60) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด คือ เป็นแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติจากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจวินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานทางวุฒิภาวะ การตระหนักถึงกรอบความคิดของตนเอง ทำให้เกิดความกระจ่าง รูปแบบ ความคิด ความเชื่อ ที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และเพียรพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยและสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตน ทำความเข้าใจได้ซึ่งสอดคล้องกับความคิดในเชิงการรื้อปรับระบบงาน

Amelia et al. (2024, pp. 136 – 137) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง กรอบความคิดที่ยืดหยุ่นในกระบวนการการรวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูลที่เป็นผลดีต่อองค์กร และใช้ความรู้เผยแพร่เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

Hussein (2025, p. 40) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง แบบแผนความคิดใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาความรู้ของครูผ่านประสบการณ์และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร การจัดการความรู้เป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กรการศึกษา

จากความหมายของนักวิชาการกล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง ผู้บริหารและครูมีรูปแบบทางความคิด ความเชื่อ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย และตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีการคิดอย่างเป็นระบบ ไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม และทัศนคติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีมุมมองที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจภาพรวมขององค์กร และสามารถนำกรอบความคิดไปใช้ในการแก้ปัญหา พัฒนา และปรับปรุงการทำงานขององค์กร

5.2 แนวคิดของการมีแบบแผนความคิด

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิดของการมีแบบแผนความคิดไว้ดังนี้

กิตติมา ใจปลื้ม (2564, หน้า 53) ให้แนวคิดว่า การมีแบบแผนความคิด คือ การที่บุคคลสามารถเชื่อมโยง มองเห็นภาพความสัมพันธ์เป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุมีผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่และระบบย่อยทำให้สามารถนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน บุคคลในองค์กรสามารถมองเห็นวิธีคิดจากภาษาที่ใช้อธิบายถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ผูกโยงกันเป็นระบบเป็นเครือข่าย

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 72) ให้แนวคิดว่า การมีแบบแผนความคิดนั้นบุคลากรในองค์การรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยง

ตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี ส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์กรจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์กรมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่เรียนรู้

ลภัสรดา น้อยเอี่ยม และวรกฤต เถื่อนช้าง (2565, หน้า 105) ให้แนวคิดว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นกระบวนการ คิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนของการพัฒนาของภาพรวมและส่วนย่อยด้วย

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 88) ให้แนวคิดว่า การมีแบบแผนความคิด คือ บุคคลเรียนรู้จะต้องรู้จักวิธีคิด และมีวิธีคิดที่ถูกต้อง รู้จักวิธีคิดหลาย ๆ วิธี สำหรับใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกันรวมทั้งมีวิธีสร้างแบบจำลองความคิดที่ถูกต้อง สำหรับทำให้ตนเองไม่ตกเป็นทาสของความคิดผิด ๆ ที่ปิดกั้นศักยภาพในการเป็นบุคคลเรียนรู้แบบจำลองความคิดที่ถูกต้อง เป็นบ่อเกิดของพลังในการเป็นบุคคลเรียนรู้ ความเข้าใจอิทธิพลของแบบจำลองความคิด ทำให้เราเข้าใจผู้อื่น เข้าใจความหลากหลายของความคิด และสามารถใช้พลังของความหลากหลายในการเรียนรู้ และในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

มีนา นามชื่น และมีนมาส พรานป่า (2566, หน้า 152) ให้แนวคิดว่า การมีแบบแผนความคิด คือ การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายประชุมชี้แจงให้ความรู้และกำหนดแนวทางให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายตระหนักรู้และเข้าใจกิจกรรมทางการบริหาร ผู้บริหารเปิดใจรับฟังผู้อื่น และบุคลากรในสถานศึกษาแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา พร้อมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งการเสนอความคิดเห็น

ภามพัฒน์ อามาตี (2568, หน้า 78) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด คนที่มีแบบแผนความคิด ทัศนคติ มีประสบการณ์ที่สั่งสมจึงทาให้มีมีความสามารถในการวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมนอกจากนี้องค์กรจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์กรมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่รู้ตลอดเวลาและการที่จะทาให้คนมีรูปแบบการคิด

Kitjanat Chalermkerdsrinuansakul (2023, p. 764) ให้แนวคิดว่า การมีแบบแผนความคิด คือ โครงสร้างบริหารที่สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะศตวรรษที่ 21 เน้นการร่วมมือกันของครูเพื่อพัฒนาการสอนและ

การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายและวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเรียนรู้ผ่านการลงมือทำโครงงานหรือแก้ปัญหาจริง

Hussein (2025, p. 4024) ให้แนวคิดว่า การมีแบบแผนความคิด คือ การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ และการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์องค์กร

จากแนวความคิดการมีแบบแผนความคิดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า บุคคลมีจิตสำนึก ในการที่จะจำแนกกระบวนการวิเคราะห์อย่างถูกต้องต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริงที่มีผลต่อการตัดสินใจรวมทั้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กร ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้

จากความหมาย แนวคิดของการมีแบบแผนความคิด ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 นิยามเชิงปฏิบัติการการมีแบบแผนความคิด

ความหมายของการมีแบบแผนความคิด	แนวคิดของการมีแบบแผนความคิด	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ผู้บริหารและครูมีรูปแบบทางความคิด ความเชื่อ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย และตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีการคิดอย่างเป็นระบบ ไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม และทัศนคติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีมุมมองที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจภาพรวมขององค์กร และสามารถนำกรอบความคิดไปใช้ในการแก้ปัญหา พัฒนา และปรับปรุงการทำงานขององค์กร	การมีแบบแผนความคิดเป็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบที่ช่วยให้บุคลากรสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย เชื่อมโยงบทบาทหน้าที่ของตนกับภาพรวมขององค์กร และใช้เหตุผลในการวิเคราะห์วินิจฉัย และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม โดยบุคลากรต้องมีวิธีคิดที่ถูกต้องและหลากหลาย เข้าใจความแตกต่างทางความคิด เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในองค์กร พร้อมทั้งมีการเรียนรู้และพัฒนาความคิดของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง	รูปแบบทางความคิด ความเชื่อ และทัศนคติของผู้บริหารและครูที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้สามารถคิดอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของงานทั้งภาพรวมและส่วนย่อย ใช้เหตุผลในการวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	1. การคิดอย่างเป็นระบบและมองเห็นภาพรวมขององค์กร 2. การใช้เหตุผลในการวิเคราะห์และตัดสินใจ 3. การไตร่ตรองและปรับเปลี่ยนแนวคิดตามสถานการณ์ 4. การเปิดกว้างและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 5. การนำกรอบความคิดไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน

บริบทศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษากำหนดให้มีกองการศึกษาพิเศษรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ดอยโอกาส จึงแบ่งออกเป็นฝ่ายส่งเสริมการศึกษาพิเศษ และฝ่ายส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ พ.ศ. 2541 ได้ออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมสามัญศึกษาเป็นกองการศึกษาเพื่อคนพิการและกองการศึกษาสงเคราะห์เพื่อให้มีการจัดการศึกษา ให้แก่คนพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น พ.ศ. 2546 เนื่องจากมีการปฏิรูประบบราชการ ได้มีการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาพระราชบัญญัติว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดให้การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และกำหนดให้ต้องจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

วิสัยทัศน์

คนพิการและเด็กด้อยโอกาส เข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและมีคุณภาพ ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค ด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย

2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพและศาสตร์เฉพาะทาง

4. พัฒนาระบบสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. คนพิการและเด็กด้อยโอกาส เข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

2. คนพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต รวมถึงคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะทาง มีประสบการณ์ทางศาสตร์การศึกษาพิเศษ และการศึกษาสงเคราะห์

4. ระบบสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ มีคุณภาพและสอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน

5. ระบบบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

อำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

1.1 จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.3 วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ

2.2 สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

2.3 วิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ

2.4 ผลิต วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาของคนพิการ

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน

2.7 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.9 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

ยุทธศาสตร์และจุดเน้น

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการทางการศึกษา และการฝึกอบรมเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาสสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพและพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพ

3. การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ดอยโอกาส สามารถบริหารจัดการ บริหารหลักสูตรและวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การผลิต พัฒนากระจายสื่อเทคโนโลยีการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการให้ทั่วถึง เพียงพอและเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล

5. การประสานเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งการระดมทรัพยากรในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส (http://www.specialset.bopp.go.th/set_index/index.php)

2. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ระบุว่า เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาสถานศึกษา จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการสำหรับสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริการเดียวกันได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหารวิชาการ และกิจกรรมอื่นๆ ที่เหมาะสม อันเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน เป็นเครือข่ายร่วมมือ ประสานส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันโดยความร่วมมือกันในการบริหารจัดการ ดังนั้น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้จัดตั้งเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามประเภทการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจึงกำหนดให้มีเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ 20 เครือข่าย ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567)

2.1 เครือข่ายโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ 4 เครือข่าย

1) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคกลาง

2) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสูงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนการศึกษาสูงเคราะห์ภาคใต้

4) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียน

2.2 การศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือเครือข่ายโรงเรียนเฉพาะความพิการ 4 เครือข่าย

1) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน

2) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

3) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ

4) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น

2.3 เครือข่ายศูนย์การศึกษาพิเศษ 12 เครือข่าย

1) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 และส่วนกลาง

2) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 2

3) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 3

4) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 4

5) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 5

6) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6

7) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7

8) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8

9) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

10) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

11) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

12) เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12

3. เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

3.1 ความหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษ

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 กล่าวว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิด หรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการครูบุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

3.2 ความเป็นมาของการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2568, หน้า 3) ได้นำเสนอ ประวัติความเป็นมาในการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ ไว้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา จำนวน 5 แห่ง มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 และในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีความเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษระดับเขตการศึกษา จำนวน 8 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการ รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง ทำการวิจัยและอบรมบุคลากร รวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา ต่อมาได้มีประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด จำนวน 64 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการรวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง ทำการวิจัยและอบรมบุคลากร รวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา ทำให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษครบทั้ง 77 จังหวัด

ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษาและศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเป็นสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้กำกับดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาในลักษณะการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการ วางแผนกำหนดนโยบายและการศึกษาเพื่อคนพิการสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติไปสู่การปฏิบัติ ส่งเสริมและประสานงานการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ให้แก่คนพิการและแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) สนับสนุนการเรียนการสอนในรูปแบบโรงเรียนรวม ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา และสื่ออุปกรณ์สำหรับคนพิการทุกประเภทที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล พัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการศึกษา ฝึกอบรมบุคลากรที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการ เป็นศูนย์ข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาเพื่อคนพิการ มีรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยเพื่อคนพิการ สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา จำนวน 12 ศูนย์ ได้แก่ 1) จังหวัดนครปฐม 2) จังหวัดยะลา 3) จังหวัดสงขลา 4) จังหวัดตรัง 5) จังหวัดสุพรรณบุรี 6) จังหวัดลพบุรี 7) จังหวัดพิษณุโลก 8) จังหวัดเชียงใหม่ 9) จังหวัดขอนแก่น 10) จังหวัดอุบลราชธานี 11) จังหวัดนครศรีธรรมราช 12) จังหวัดชลบุรี และศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด 64 ศูนย์ มีหน้าที่จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต ในลักษณะให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ โดยแบ่งให้บริการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) เด็กมารับบริการที่ศูนย์ แบบไป-กลับ และแบบประจำหมุนเวียน 2) เด็กพิการรับบริการที่บ้าน เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เด็กพิการเรียนร่วมและอื่น ๆ

3.3 เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การจัดการศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายบริหารเดียวกันได้มีโอกาสร่วมมือและช่วยเหลือกันในด้านบริหาร ด้านวิชาการ ในรูแบบการจัดการและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กพิการแต่ละประเภทอย่างมีคุณภาพในแต่ละจังหวัด มีการจัดประสบการการเรียนรู้อย่างมีความสุขและเหมาะสมตามศักยภาพ ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย

เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต และกิจกรรมอื่น ๆ เหมาะสมอันจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 9 จังหวัด ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561, หน้า 11)

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองคาย
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ

จำนวนครูและบุคลากร และนักเรียน ปีการศึกษา 2568 ของเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 694 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 637 คน และนักเรียน จำนวน 3,963 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568 (ระบบสารสนเทศการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ Special Education Technology (SET), 2568, ออนไลน์) นำเสนอตาราง 16

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 จำนวนครูและบุคลากร และนักเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

สถานศึกษา	ครูและบุคลากร				นักเรียน
	ผู้บริหาร	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน	รวม (คน)	
1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น	4	4	137	145	667
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร	2	4	66	72	498
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์	2	4	94	100	637
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี	3	4	95	102	675
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม	2	4	68	74	474
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองคาย	3	4	51	58	327
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู	2	4	36	42	235
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย	1	4	48	53	210
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ	2	4	42	48	240
รวม	**21**	**36**	**637**	**694**	**3,963**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ภายใต้สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีบทบาทหลักในการจัดและพัฒนาการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ภายใต้หลักสิทธิ ความเสมอภาค และคุณภาพ และการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กพิการ ใน 9 จังหวัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ในการวิจัยครั้งนี้นอกจากผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของเรื่องที่ศึกษาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้วนั้น ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จินตนา แสนภูวา (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy}=.769) 6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจินตนาการ ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 61

ณัฐพล ทองสุก (2565, หน้า 151) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จินตนา แสนภูวา (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy}=.769) 6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจินตนาการ ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 61

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 233) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.34) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70) 2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพปัจจุบัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนและในส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน 4. ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนรายด้าน 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย

1) ด้านการมีความยืดหยุ่น 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น ควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลควรมีสามารถเข้าใจและรู้ถึงความสามารถพิเศษ บริบทบุคลากรแต่ละคน และ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ควรมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวกนำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา

หทัย ชำนาญค้า (2566, หน้า 499–500) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย การออกแบบการจัดการ ด้านอิทธิพล การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจวัฒนธรรมในทีม และกระบวนการสร้างสรรค์ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วยการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายสถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา วัฒนธรรมในทีม และการออกแบบการจัดการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75

ปณิธาน ลอยบ้านแพ้ว (2567, หน้า 147) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กุลประภา บุญเกิด (2568, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการวิจัยครั้งนี้นอกจากผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของเรื่องที่ศึกษาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้วนั้น ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

กนกเนตร คำไพ (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 3. เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม ความแตกต่างกันอย่างมีวินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 4. เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาด

โรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับสูง (rxy = 0.788) 6. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 4) ด้านการจูงใจ 7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการบริหารและพัฒนาผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูและผู้ปกครอง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ความสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนแก่ครูและผู้ปกครองอย่างทั่วถึง 3) ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร ได้แก่ บริหารงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล และ 4) ด้านการจูงใจ ได้แก่ เปิดโอกาสในการทำงาน ส่งเสริมให้กำลังใจและทุ่มเทเสียสละต่อองค์กร

ต่วนฮัสนะห์ ลาดอ (2566, หน้า 143 – 144) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นนองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการบริหารทีมเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความสามารถในการวางวิสัยทัศน์ร่วมที่เน้นการเรียนรู้ และด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองด้านส่วนด้านการมีทักษะเทคโนโลยีเชิงบริหารและสร้างนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

นุพาภรณ์ โสภารัตน์ (2566, หน้า 81 – 85) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การ มีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ การเรียนรู้เป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีแบบแผน ความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา อยู่ในระดับสูงมาก ในทิศทางบวก (r = .842) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กชภาภัค จงทอง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2568, หน้า 26) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านจินตนาการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบและด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r= 0.782)

เกียรติศักดิ์ วงษ์ชัย, อรรถพร วรรณทอง และไพรวัลย์ โคตรรตะ (2567, หน้า 73) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรา ด้นหวัง และกุลจิรา รักษนคร (2568, หน้า 28) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วม และด้านการติดตามและประเมินผลนวัตกรรม ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 71.80

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาต่างประเทศหลายท่านดังต่อไปนี้

Stoll Louise and Julie Temperley (2009, p. 13) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยศึกษาจากโครงการเรียนรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนท้องถิ่นทางตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศอังกฤษ โดยดำเนินการพัฒนาในช่วงกันยายน ปี 2006 ถึงกุมภาพันธ์ ปี 2008 การพัฒนาใช้ผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์การสำรวจ การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก การบันทึกเอกสารสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ดำเนินการโดย London Centre for Leadership in Learning,Institute of Educations University of London ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่าประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (Thoughtpattern)

Amanda (2011, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของความพยายามสร้างสรรค์ได้รับอิทธิพลจากความเป็นผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ด้วยวิธีนี้ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ นักวิจัยชั้นนำสำหรับความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญกับรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันรวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำความเชี่ยวชาญ วัตถุประสงค์ของการศึกษาในปัจจุบันคือการทดสอบผลกระทบของกลยุทธ์

การแข่งขันผู้นำที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ กลยุทธ์อิทธิพลของความสามารถพิเศษ ภารกิจการรับรู้และกระตุ้นทางปัญญาได้รับการจัดการในการศึกษาทดลองและผู้เข้ารวมทำงานในงานที่สร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ที่มีอิทธิพลสามารถใช้แทนการอื่น ๆ ที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานความคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาให้เป็นความเข้าใจกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับกลยุทธ์อื่น ๆ

Qingling Zhang (2018, Abstract อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563, หน้า 91) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในมณฑลกวางสีประเทศจีน เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยสุ่ม 106 โรงเรียนจาก 636 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลการศึกษาพบว่า 1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพการเป็นผู้อำนวยความสะดวกอย่างสร้างสรรค์ของครูทุกคน จุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน นโยบายทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลในฐานะผู้ให้โอกาสด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามอย่างหนึ่งด้วย 2) กลยุทธ์หลักสามข้อที่ได้รับการพัฒนา (1) การพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาทีมของครูเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน (2) การพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสังคมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งปัจเจกบุคคลของครูและทีมงาน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน และ (3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

Sternberg (2006 อ้างอิงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 85) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนียได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Yilmaz, K., & Çetin, M. (2023, pp. 189–210) ทำการวิจัย เรื่อง The effect of school principals' digital leadership on teachers' collaborative culture: A primary school context ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลไม่เพียงส่งผลโดยตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ยังส่งผลทางอ้อมผ่านวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของครู (Indirect Effect: β = .28, p < .01)

Johnson, L., & Smith, P. (2024, p. 104512) ทำการวิจัย เรื่อง Techno–transformational leadership and its impact on building a school as a learning organization in the post – pandemic era ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้วยเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (r = .71)

Tan, C. Y., & Lee, S. S. (2023, pp. 489–505) ทำการวิจัย เรื่อง Principals as ecosystem builders: Fostering a learning organization through digital leadership in Singaporean primary schools ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประยุกต์ใช้ 3 กลยุทธ์สำคัญ คือ การจัดหาทรัพยากร ปัจจัยด้านความปลอดภัยทางใจและการประยุกต์ใช้นวัตกรรม โดยครูกว่า 85% ระบุว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยทางใจสำคัญที่สุดที่ทำให้กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ

Jensen, R., & Nielsen, F. (2024, pp. 34 – 48) ทำการวิจัย เรื่อง the principal as a digital thought leader: Cultivating learning organizations in Nordic primary schools ผลการวิจัย พบว่า ครูในกลุ่มประเทศนอร์ดิกมองว่าบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้นำดิจิทัล คือ การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสอนในยุคดิจิทัล (78% ของผู้ตอบ) ซึ่งเป็นการวางรากฐานให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่ปรับตัวอยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทำให้ทราบถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีเพื่อนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวและเติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ มองเห็นโอกาสในวิกฤต และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและสังคมในศตวรรษที่ 21 ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล พบว่า

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างความร่วมมือดิจิทัล 2) การยืดหยุ่น ปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก 4) การมีจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล 5) การมีวิสัยทัศน์พร้อมเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กร มีวิธีการคิดเชิงระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กรโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเป็นบุคคลรอบรู้ 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การมีแบบแผนความคิด ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น จะสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองและร่วมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 698 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 637 คน จากทั้งหมด 9 ศูนย์การศึกษาพิเศษ (ระบบสารสนเทศการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ Special Education Technology (SET), 2568, ออนไลน์) นำเสนอตาราง

ตาราง 17 ประชากรเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

สถานศึกษา	จำนวน (คน)
1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น	145
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร	73
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์	101
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี	102
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม	75
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองคาย	58
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู	42

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 (ต่อ)

สถานศึกษา	จำนวน (คน)
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย	54
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ	48
รวม	**698**

ตาราง 18 ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และครูผู้สอน เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

สถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			รวม
	ผู้บริหาร	หัวหน้ากลุ่ม	ครูผู้สอน	
1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น	4	4	137	145
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร	3	4	66	73
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์	3	4	94	101
4. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี	3	4	95	102
5. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม	3	4	68	75
6. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองคาย	3	4	51	58
7. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู	2	4	36	42
8. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย	2	4	48	54

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

สถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง			รวม
	ผู้บริหาร	หัวหน้ากลุ่ม	ครูผู้สอน	
9. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ	2	4	42	48
รวม	25	36	637	698

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ประจำปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน จากทั้งหมด 9 ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยการสุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งละ 4 คน และสุ่มครูผู้สอนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 โดยให้ครอบคลุม 4 กลุ่มบริหารงาน โดยให้แต่ละกลุ่มงานมีกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนใกล้เคียงกัน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน ดังตาราง 19

ตาราง 19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ที่	สถานศึกษา	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ครูผู้สอน	รวม	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ครูผู้สอน	รวม
1	ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น	4	4	137	145	4	4	41	49
2	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร	3	4	66	73	3	4	20	27
3	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์	3	4	94	101	3	4	29	36
4	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี	3	4	95	102	3	4	29	36
5	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม	3	4	68	75	3	4	20	27
6	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองคาย	3	4	51	58	3	4	15	22
7	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู	2	4	36	42	2	4	11	17
8	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย	2	4	48	54	2	4	14	20
9	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ	2	4	42	48	2	4	13	19
รวม		25	36	637	698	25	36	192	253

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพ ได้แก่
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน
   1.3 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่
   2.1 น้อยกว่า 5 ปี
   2.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
   2.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9
ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การสร้างความร่วมมือดิจิทัล
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การคิดอย่างเป็นระบบ
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. การเป็นบุคคลรอบรู้
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
5. การมีแบบแผนความคิด

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล / การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าและการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3 สร้างแบบสอบถามซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 แล้วกำหนดคำถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

2.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.6 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.2.6.1 อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 2 คน

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.6.2 ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวพนารัตน์ มาลีลัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร

2.2.6.3 หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวพัชระดา ฆารพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร

2.2.6.4 ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน ได้แก่ นายพงษ์ศักดิ์ เลิศอุทัย ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น

2.2.7 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่า แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 50 ข้อ แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี ผลปรากฏดังตาราง 51 – 53 (ภาคผนวก ง)

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.9 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 4) ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุรินทร์ 5) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี โดยแต่ละแห่งจะประกอบ

ไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน หัวหน้ากลุ่มบริหาร จำนวน 4 คนและครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

2.2.10 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Correlation) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

2.2.10.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.353 – 0.875 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1) การสร้างความร่วมมือดิจิทัล (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.654 – 0.864 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.921

2) การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.359 – 0.872 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.862

3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.456 – 0.709 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.777

4) จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.625 – 0.822 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879

5) การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.706 – 0.880 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.917

2.2.10.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.550 – 0.829 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1) การคิดอย่างเป็นระบบ (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.646 – 0.854 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912

2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.558 – 0.787 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873

3) การเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.423 – 0.673 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.743

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.545 – 0.769 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.848

5) การมีแบบแผนความคิด (Y_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.575 – 0.842 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.893

2.2.11 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.12 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยส่งนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิ้งก์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code)

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยรวมรายด้านและรายข้อการวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

4.4.1 การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริม

ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล/การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Coefficient of Correlation) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้น จึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560, หน้า 360)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานข้อ 1 และ 2 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ LSD มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560, หน้า 360) กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยรวมมาพิจารณา หากพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านใดที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงขึ้นไป แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านนั้นต่อไป ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่ต่ำกว่ากว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.2.1 นางสาวพนารัตน์ มาลีลัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร

1.2.2 นางสาวชนัญภรณ์ จันทะวัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย

1.2.3 นายบุรินทร์ สารีคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม

1.2.4 นายวุฒิชัย ใจนะภา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร

1.3 หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ได้แก่

1.3.1 นางสาวอโณทัย นันแพง ครูประจำศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3.2 นางมยุรี เชื้อพระคา ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น

1.4 ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ได้แก่

1.4.1 นายชัชวาล ไวแสน ครูประจำศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร

1.4.2 นายพงษ์ศักดิ์ เลิศอุทัย ครูประจำศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น

2. เครื่องมือที่ใช้

ในการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structure interview) แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย แล้วเขียนอธิบายใต้ตารางเรียงเป็นรายข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sam Square)

MS แทน ค่าประมาณ (Mean Square)

* แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

X แทน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

X_1 แทน การสร้างความร่วมมือดิจิทัล

X_2 แทน การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

X_3 แทน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก

X_4 แทน จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล

X_5 แทน การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

X_t แทน ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

Y แทน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

Y_1 แทน การคิดอย่างเป็นระบบ

Y_2 แทน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Y_3 แทน การเป็นบุคคลรอบรู้

Y_4 แทน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

Y_5 แทน การมีแบบแผนความคิด

Y_t แทน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 25 ฉบับ หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 36 ฉบับ และครูผู้สอน 192 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 253 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาร้อยละ

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t–test ชนิด Independent Sample) และสถิติ

การทดสอบค่าเอฟ (F–test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample) และสถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานศูนย์การศึกษาพิเศษ และครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษ และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ดังตาราง 20

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้แบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ	25	9.90
2. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานศูนย์การศึกษาพิเศษ	36	14.20
2. ครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษ	192	75.90
รวม	253	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	59	23.30
2. ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	116	45.80
3. มากกว่า 10 ปี	78	30.80
รวม	253	100.00

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 253 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 หัวหน้ากลุ่มบริหารงานศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 และเป็นครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 75.90

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 21

ตาราง 21 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การสร้างความร่วมมือดิจิทัล	4.46	0.56	มาก	1
2	การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง	4.35	0.68	มาก	5
3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก	4.42	0.64	มาก	4

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	การมีจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล	4.43	0.61	มาก	2
5	การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	4.43	0.61	มาก	3
รวม		4.42	0.56	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม ($\bar{X}$ = 4.42) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างความร่วมมือดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.46) จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.43) การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ($\bar{X}$ = 4.43) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก ($\bar{X}$ = 4.42) และการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.35)

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 22 – 27

ตาราง 22 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล

ข้อ	การสร้างความร่วมมือดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงานกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างถูกต้อง ต่อเนื่องและเหมาะสม	4.49	0.63	มาก	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อ	การสร้างความร่วมมือดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
2	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา	4.42	0.64	มาก	4
3	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเครื่องมือดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกศูนย์การศึกษาพิเศษ	4.50	0.61	มาก	1
4	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา	4.42	0.66	มาก	5
5	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเปลี่ยนแปลง	4.49	0.65	มาก	3
รวม		4.46	0.56	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเครื่องมือดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกศูนย์การศึกษาพิเศษ ($\bar{X}$ = 4.50) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงานกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างถูกต้องต่อเนื่องและเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.49) และผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.49) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน และแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.42	0.72	มาก	1
2	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษแสดงออกถึงการคิดอย่างอิสระและไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือรูปแบบการทำงานเดิม	4.28	0.75	มาก	5
3	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน	4.37	0.69	มาก	3
4	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ	4.29	0.79	มาก	4
5	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้ปัญหาและสถานการณ์วิกฤติเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ	4.38	0.78	มาก	2
รวม		4.35	0.68	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน และแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

($\bar{X}$ = 4.42) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้ปัญหาและสถานการณ์วิกฤติเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ ($\bar{X}$ = 4.38) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ($\bar{X}$ = 4.37) ตามลำดับ

ตาราง 24 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก	4.36	0.75	มาก	5
2	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้ข้อมูลสารสนเทศจากระบบดิจิทัลประกอบการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างมีเหตุผลและตรวจสอบได้	4.39	0.71	มาก	4
3	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการงานของศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	4.39	0.70	มาก	3
4	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นช่องทางในการสื่อสารและประสานงานกับครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	4.49	0.69	มาก	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน และสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ	4.49	0.66	มาก	1
รวม		4.42	0.64	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวกโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน และสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ ($\bar{X}$ = 4.49) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นช่องทางในการสื่อสาร และประสานงานกับครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.49) และผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการงานของศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.39) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล

ข้อ	จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ	4.43	0.64	มาก	3
2	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถคิดนอกกรอบและนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	4.43	0.73	มาก	5
3	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.71	มาก	2
4	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.50	0.63	มาก	1
5	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลที่เอื้อต่อการทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ทุกที่ทุกเวลา	4.43	0.66	มาก	4
รวม		4.43	0.61	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.50) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.44) และผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ ($\overline{X}$ = 4.43) ตามลำดับ

ตาราง 26 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทอนาคต	4.43	0.65	มาก	3
2	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของศูนย์การศึกษาพิเศษให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน	4.45	0.66	มาก	2
3	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันตามวิสัยทัศน์ของศูนย์การศึกษาพิเศษ	4.38	0.66	มาก	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษวางแผน ตัดสินใจ และกล้าเผชิญสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อขับเคลื่อนศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.47	0.73	มาก	1
5	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสนับสนุนการดำเนินงาน	4.42	0.67	มาก	4
รวม		4.43	0.61	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษวางแผน ตัดสินใจ และกล้าเผชิญสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อขับเคลื่อนศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 4.47) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของศูนย์การศึกษาพิเศษให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.45) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทอนาคต ($\bar{X}$ = 4.43) ตามลำดับ

2.1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยรวม

ด้านที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การคิดอย่างเป็นระบบ	4.42	0.69	มาก	5
2	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.51	0.62	มากที่สุด	1
3	การเป็นบุคคลรอบรู้	4.44	0.64	มาก	3
4	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.45	0.69	มาก	2
5	การมีแบบแผนความคิด	4.44	0.64	มาก	4
รวม		4.45	0.62	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.51) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.45) การเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{X}$ = 4.44) การมีแบบแผนความคิด ($\bar{X}$ = 4.44) การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.42) ตามลำดับ

2.2.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 28 – 32

ตาราง 28 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ข้อ	การคิดอย่างเป็นระบบ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและครูสามารถมองการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษในลักษณะองค์รวมและเห็นความเชื่อมโยงของงานด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.38	0.74	มาก	4
2	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาโดยใช้เหตุผลและคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน	4.45	0.68	มาก	1
3	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษใช้ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับประกอบการวางแผน การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา	4.38	0.74	มาก	5
4	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแก้ไขปัญหาของศูนย์การศึกษาพิเศษ	4.45	0.70	มาก	2
5	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษศึกษาข้อมูลที่จำเป็นอย่างรอบด้านและมุ่งมั่นพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.71	มาก	3
รวม		4.42	0.69	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 28 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาโดยใช้เหตุผลและคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ($\overline{X}$ = 4.45) ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแก้ไขปัญหาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ($\overline{X}$ = 4.45) ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษศึกษาข้อมูลที่จำเป็นอย่างรอบด้านและมุ่งมั่นพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.45) ตามลำดับ

ตาราง 29 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและศักยภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์	4.50	0.66	มาก	2
2	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและแผนการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ	4.43	0.76	มาก	5
3	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.43	0.65	มาก	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงาน	4.50	0.70	มาก	3
5	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	4.52	0.65	มากที่สุด	1
รวม		4.51	0.62	มากที่สุด	

จากตาราง 29 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.52) และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและศักยภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.50) ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.50) และผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.43) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 30 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การเป็นบุคคลรอบรู้

ข้อ	การเป็นบุคคลรอบรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ศูนย์การศึกษาพิเศษมีระบบและกระบวนการที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเอง	4.44	0.65	มาก	2
2	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวินัยในตนเอง และมุ่งพัฒนาศักยภาพจนเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน	4.51	0.67	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ เทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.40	0.72	มาก	4
4	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และเหตุผลในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.38	0.73	มาก	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นบุคคลรอบรู้	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.70	มาก	3
รวม		4.44	0.64	มาก	

จากตาราง 30 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวินัยในตนเอง และมุ่งพัฒนาศักยภาพจนเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.51) และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ศูนย์การศึกษาพิเศษมีระบบและกระบวนการที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 4.44) ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.44) และผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ เทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.40) ตามลำดับ

ตาราง 31 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.43	0.77	มาก	4
2	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ	4.47	0.72	มาก	2
3	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการสื่อสาร ปรึกษาหารือ และยอมรับความแตกต่างทางความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	4.42	0.71	มาก	5
4	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษปฏิบัติงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการสนับสนุนและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	4.48	0.66	มาก	1
5	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมกันพัฒนาศักยภาพของทีมงาน เสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของศูนย์การศึกษาพิเศษ	4.46	0.70	มาก	3
รวม		4.45	0.69	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 31 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษปฏิบัติงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการสนับสนุนและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.48) ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ($\overline{X}$ = 4.47) ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมกันพัฒนาศักยภาพของทีมงาน เสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของศูนย์การศึกษาพิเศษ ($\overline{X}$ = 4.46) ตามลำดับ

ตาราง 32 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการมีแบบแผนความคิด

ข้อ	การมีแบบแผนความคิด	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถคิดอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของงานทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย รวมทั้งเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่ของตนกับภาพรวมของศูนย์การศึกษาพิเศษได้	4.45	0.64	มาก	3
2	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย และตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลอย่างเหมาะสม	4.46	0.70	มาก	2

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	การมีแบบแผนความคิด	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม และทัศนคติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.50	0.64	มาก	1
4	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	4.41	0.73	มาก	5
5	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำกรอบความคิดและประสบการณ์ที่มีไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.73	มาก	4
รวม		4.44	0.64	มาก	

จากตาราง 32 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม และทัศนคติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X}$ = 4.50) ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย และตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.46) ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถคิดอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของงานทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย รวมทั้งเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่ของตนกับภาพรวมของศูนย์การศึกษาพิเศษได้ ($\bar{X}$ = 4.45) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การสร้างความร่วมมือดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.096	2	0.548	1.767	0.173
	ภายในกลุ่ม	77.557	250	0.310		
	รวม	78.653	252			
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	5.192	2	2.596	5.788**	0.003
	ภายในกลุ่ม	112.119	250	0.448		
	รวม	117.311	252			

ตาราง 33 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก	ระหว่างกลุ่ม	4.196	2	2.098	5.269**	0.006
	ภายในกลุ่ม	99.551	250	0.398		
	รวม	103.747	252			
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.082	2	1.041	2.871	0.059
	ภายในกลุ่ม	90.638	250	0.363		
	รวม	92.719	252			
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	ระหว่างกลุ่ม	3.957	2	1.978	5.480**	0.005
	ภายในกลุ่ม	90.263	250	0.361		
	รวม	94.219	252			
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.088	2	1.544	4.995**	0.007
	ภายในกลุ่ม	77.272	250	0.309		
	รวม	80.359	252			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ด้าน คือ การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก และการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ Scheffe ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	จำแนกตามสถานภาพ	จำแนกตามสถานภาพ			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน
การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง		$\bar{X}$	4.75	4.42	4.28
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.75	–	0.33	0.47*
	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	4.42	–	–	0.14
	ครูผู้สอน	4.28	–	–	–
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก		$\bar{X}$	4.80	4.45	4.36
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.80	–	0.35*	0.44*
	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	4.45	–	–	0.09
	ครูผู้สอน	4.36	–	–	–
การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่		$\bar{X}$	4.80	4.44	4.37
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.80	–	0.36	0.43*
	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	4.44	–	–	0.07
	ครูผู้สอน	4.37	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 34 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	จำแนกตามสถานภาพ	จำแนกตามสถานภาพ			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม		$\bar{X}$	4.36	4.45	4.36
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.73	–	0.28	0.37*
	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	4.45	–	–	0.09
	ครูผู้สอน	4.36	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพโดยรวม และการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

3.1.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 35

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 35 การเปรียบความแตกต่างการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การสร้างความร่วมมือดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.853	2	1.426	4.704**	0.010
	ภายในกลุ่ม	75.801	250	0.303		
	รวม	78.653	252			
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	3.435	2	1.717	3.770*	0.024
	ภายในกลุ่ม	113.876	250	0.456		
	รวม	117.311	252			
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก	ระหว่างกลุ่ม	2.476	2	1.238	3.056*	0.049
	ภายในกลุ่ม	101.271	250	0.405		
	รวม	103.747	252			
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	3.818	2	1.909	5.368**	0.005
	ภายในกลุ่ม	88.902	250	0.356		
	รวม	92.719	252			
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	ระหว่างกลุ่ม	7.283	2	3.642	10.472**	0.000
	ภายในกลุ่ม	86.936	250	0.348		
	รวม	94.219	252			
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.719	2	1.859	6.066**	0.003
	ภายในกลุ่ม	76.640	250	0.307		
	รวม	80.359	252			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างความร่วมมือดิจิทัล ด้านการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก จากนั้นผู้วิจัยจึงนำด้านที่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) และ LSD. ดังตาราง 36

ตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	วิธีการเปรียบเทียบ	จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน			
				น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1. การสร้างความร่วมมือดิจิทัล	Scheffe	·	$\bar{X}$	4.47	4.35	4.60
		น้อยกว่า 5 ปี	4.47	–	0.12	–0.13
		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.35	–	–	–0.25*
		มากกว่า 10 ปี	4.60	–	–	–
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง	LSD		$\bar{X}$	4.41	4.22	4.48
		น้อยกว่า 5 ปี	4.41	–	0.19	–0.07
		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.22	–	–	–0.26*
		มากกว่า 10 ปี	4.48	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	วิธีการเปรียบเทียบ	จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน			
				น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก	LSD		$\bar{X}$	4.43	4.32	4.55
		น้อยกว่า 5 ปี	4.43	–	0.11	-0.12
		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.32	–	–	-0.23*
		มากกว่า 10 ปี	4.55	–	–	–
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล	Scheffe		$\bar{X}$	4.45	4.30	4.58
		น้อยกว่า 5 ปี	4.45	–	0.15	-0.13
		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.30	–	–	-0.28*
		มากกว่า 10 ปี	4.58	–	–	–
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่	Scheffe		$\bar{X}$	4.42	4.27	4.66
		น้อยกว่า 5 ปี	4.42	–	0.15	-0.24
		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.27	–	–	-0.39*
		มากกว่า 10 ปี	4.66	–	–	–
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม	Scheffe		$\bar{X}$	4.43	4.30	4.58
		น้อยกว่า 5 ปี	4.43	–	0.13	-0.15
		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.30	–	–	-0.28*
		มากกว่า 10 ปี	4.58	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความร่วมมือดิจิทัล ด้านการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก ด้านจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5–10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างกัน”

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันโดยใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.2.1 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 37

ตาราง 37 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.543	2	0.772	1.609	0.202
	ภายในกลุ่ม	119.880	250	0.480		
	รวม	121.423	252			
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.372	2	1.686	4.457*	0.013
	ภายในกลุ่ม	94.592	250	0.378		
	รวม	97.964	252			
3. การเป็นบุคคลรอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.192	2	1.596	4.001*	0.019
	ภายในกลุ่ม	99.727	250	0.399		
	รวม	102.919	252			
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.738	2	1.369	2.906	0.057
	ภายในกลุ่ม	117.791	250	0.471		
	รวม	120.530	252			
5. การมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	2.653	2	1.326	3.330*	0.037
	ภายในกลุ่ม	99.573	250	0.398		
	รวม	102.225	252			
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.773	2	1.387	3.647*	0.027
	ภายในกลุ่ม	95.032	250	0.380		
	รวม	97.805	252			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 37 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของLSD. ดังตาราง 38

ตาราง 38 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้วิธีการของ LSD.

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำแนกตามสถานภาพ	จำแนกตามสถานภาพ			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		$\bar{X}$	4.86	4.45	4.47
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.86	–	0.41*	0.39*
	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	4.45	–	–	–0.02
	ครูผู้สอน	4.47	–	–	–
3. การเป็นบุคคลรอบรู้		$\bar{X}$	4.74	4.54	4.38
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.74	–	0.20	0.36*
	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	4.54	–	–	0.16
	ครูผู้สอน	4.38	–	–	–

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 (ต่อ)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	จำแนกตามสถานภาพ	จำแนกตามสถานภาพ			
			ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	ครูผู้สอน
5. การมีแบบแผนความคิด		$\bar{X}$	4.74	4.48	4.39
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.74	–	0.26	0.35*
	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	4.48	–	–	0.09
	ครูผู้สอน	4.39	–	–	–
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม		$\bar{X}$	4.76	4.43	4.40
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.76	–	0.33*	0.36*
	หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน	4.43	–	–	0.03
	ครูผู้สอน	4.40	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน”

3.2.2 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 39

ตาราง 39 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.419	2	0.709	1.478	0.230
	ภายในกลุ่ม	120.004	250	0.480		
	รวม	121.423	252			
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.067	2	0.533	1.376	0.254
	ภายในกลุ่ม	96.898	250	0.388		
	รวม	97.964	252			
3. การเป็นบุคคลรอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.406	2	1.703	4.279*	0.015
	ภายในกลุ่ม	99.513	250	0.398		
	รวม	102.919	252			
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.709	2	1.354	2.874	0.058
	ภายในกลุ่ม	117.821	250	0.471		
	รวม	120.530	252			
5. การมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	4.967	2	2.484	6.384**	0.002
	ภายในกลุ่ม	97.258	250	0.389		
	รวม	102.225	252			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 39 (ต่อ)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.749	2	1.374	3.614*	0.028
	ภายในกลุ่ม	95.056	250	0.380		
	รวม	97.805	252			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการมีแบบแผนความคิดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ Scheffe และ LSD. ดังตาราง 40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 40 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ Scheffe และ LSD.

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	วิธีการเปรียบเทียบ	จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน			
				น้อยกว่า 5 ปี (n = 59)	ตั้งแต่ 5 – 10 ปี (n = 116)	มากกว่า 10 ปี (n = 78)
3. การเป็นบุคคลรอบรู้	LSD		$\bar{X}$	4.46	4.32	4.59
		น้อยกว่า 5 ปี	4.46	–	0.14	–0.13
		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.32	–	–	–0.27*
		มากกว่า 10 ปี	4.59	–	–	–
5. การมีแบบแผนความคิด	Scheffe		$\bar{X}$	4.41	4.32	4.64
		น้อยกว่า 5 ปี	4.41	–	0.09	–0.23
		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.32	–	–	–0.32*
		มากกว่า 10 ปี	4.64	–	–	–
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	LSD		$\bar{X}$	4.43	4.35	4.59
		น้อยกว่า 5 ปี	4.43	–	0.08	–0.16
		ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.35	–	–	–0.24*
		มากกว่า 10 ปี	4.59	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์

ตั้งแต่ 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมุติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า “การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน”

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 41

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
X_t												
X_1	.906**											
X_2	.938**	.794**										
X_3	.892**	.756**	.820**									
X_4	.901**	.799**	.803**	.791**								
X_5	.872**	.734**	.776**	.750**	.733**							
Y_t	.782**	.648**	.730**	.699**	.631**	.832**						
Y_1	.715**	.610**	.654**	.627**	.560**	.808**	.927**					
Y_2	.740**	.631**	.667**	.662**	.590**	.793**	.941**	.903**				
Y_3	.709**	.568**	.667**	.679**	.591**	.736**	.932**	.841**	.856**			
Y_4	.690**	.557**	.632**	.635**	.547**	.723**	.946**	.836**	.857**	.877**		
Y_5	.780**	.632**	.746**	.674**	.650**	.797**	.947**	.824**	.854**	.884**	.903**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X_t) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_t) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง (r_{xtyt} = 0.782) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X_t) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรายด้าน พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X_t) การคิดอย่างเป็นระบบ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันสูง (r_{xty1} = 0.715)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X_t) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันสูง (r_{xty2} = 0.740)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X_t) การเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันปานกลาง (r_{xty3} = 0.709)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X_t) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันสูง (r_{xty4} = 0.690)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X_t) การมีแบบแผนความคิด (Y_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันสูง (r_{xty4} = 0.780)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 รายด้าน มีรายละเอียดตังตาราง 42 – 46

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสร้างความร่วมมือ (X_1)	0.648**	ปานกลาง
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.730**	สูง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก (X_3)	0.699**	ปานกลาง
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4)	0.631**	ปานกลาง
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5)	0.832**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	0.782**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม (Y_t) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกสูง (r_{xtyt} = 0.782**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดสูง (r_{x2yt} = 0.730**) ส่วนจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุดปานกลาง (r_{x4yt} = 0.631**)

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การคิดอย่างเป็นระบบ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสร้างความร่วมมือ (X_1)	0.610**	ปานกลาง
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.654**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก (X_3)	0.627**	ปานกลาง
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4)	0.560**	ปานกลาง
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5)	0.808**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	0.927**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_1) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xty1} = 0.927^{**}$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5) มีความสัมพันธ์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x5y1} = 0.808^{**}$) ส่วนจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุดปานกลาง ($r_{x4y1} = 0.560^{**}$)

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสร้างความร่วมมือ (X_1)	0.631**	ปานกลาง
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.667**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก (X_3)	0.662**	ปานกลาง
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4)	0.590**	ปานกลาง
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5)	0.793**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	0.941**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xty2} = 0.941^{**}$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5) มีความสัมพันธ์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกสูง ($r_{x5y1} = 0.793^{**}$) ส่วนจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4) ปานกลาง ($r_{x4y2} = 0.590^{**}$)

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสร้างความร่วมมือ (X_1)	0.568**	ปานกลาง
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.677**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก (X_3)	0.679**	ปานกลาง
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4)	0.591**	ปานกลาง
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5)	0.736**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	0.932**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 แสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty3} = 0932**) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารงานบุคคล (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5) มีความสัมพันธ์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x5y3} = 0.736**) ส่วนการสร้างความร่วมมือ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x1y3} = 0.568**)

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสร้างความร่วมมือ (X_1)	0.557**	ปานกลาง
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.632**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก (X_3)	0.635**	ปานกลาง
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4)	0.547**	ปานกลาง
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5)	0.723**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	0.946**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xty4} = 0.946^{**}$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5) มีความสัมพันธ์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x5y4} = 0.723^{**}$) ส่วนจินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x4y4} = 0.547^{**}$)

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การมีแบบแผนความคิด (Y_5)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การมีแบบแผนความคิด (Y_5)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. การสร้างความร่วมมือ (X_1)	0.632**	ปานกลาง
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.746**	สูง
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก (X_3)	0.674**	ปานกลาง
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4)	0.650**	ปานกลาง
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5)	0.797**	สูง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	0.947**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การมีแบบแผนความคิด (Y_5) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xty4} = 0.947**) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีแบบแผนความคิด (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5) มีความสัมพันธ์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกสูง (r_{x5y4} = 0.797**) ส่วนการสร้างความร่วมมือ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง (r_{x1y4} = 0.632**)

ตาราง 48 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม (Yt)	การคิดอย่างเป็นระบบ (Y1)	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y2)	การเป็นบุคคลรอบรู้(Y3)	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y4)	การมีแบบแผนความคิด (Y5)
1. การสร้างความร่วมมือ (X_1)	ปานกลาง 0.648**	ปานกลาง 0.610**	ปานกลาง 0.631**	ปานกลาง 0.568**	ปานกลาง 0.557**	ปานกลาง 0.632**
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2)	สูง 0.730**	ปานกลาง 0.654**	ปานกลาง 0.667**	ปานกลาง 0.677**	ปานกลาง 0.632**	สูง 0.746**
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก (X_3)	ปานกลาง 0.699**	ปานกลาง 0.627**	ปานกลาง 0.662**	ปานกลาง 0.679**	ปานกลาง 0.635**	ปานกลาง 0.674**
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4	ปานกลาง 0.631**	ปานกลาง 0.560**	ปานกลาง 0.590**	ปานกลาง 0.591**	ปานกลาง 0.547**	ปานกลาง 0.650**
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5)	สูง 0.832**	สูง 0.808**	สูง 0.793**	สูง 0.736**	สูง 0.723**	สูง 0.797**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 48 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม (Yt)	การคิดอย่างเป็นระบบ (Y1)	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y2)	การเป็นบุคคลรอบรู้ (Y3)	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y4)	การมีแบบแผนความคิด (Y5)
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลโดยรวม (X_t)	สูง 0.782**	สูง 0.927**	สูงมาก 0.941**	สูงมาก 0.932**	สูงมาก 0.946**	สูงมาก 0.947**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมสูง (r_{XtYt} = 0.782**) เมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2) (r_{X2Yt} = 0.730**) การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5) (r_{X5Yt} = 0.832**)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยรวมสูง จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ 2) การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้ง 2 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 10 ท่าน

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล **“ด้านการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่”** ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การศึกษา และความต้องการของผู้เรียนในอนาคต โดยนำข้อมูลและนวัตกรรมมาวางแผนพัฒนาองค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

"...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์เชิงรุก พร้อมเปิดรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ และสร้างความพร้อมให้บุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารในยุคดิจิทัลควรมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับการบริหารจัดการและการเรียนรู้ พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต วางแผนเชิงกลยุทธ์ และขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรเปิดมุมมองใหม่ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล มีวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้มีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาบุคลากรส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร และร่วมสร้างเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่อนาคต..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 21 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษควรใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มองเห็นโอกาสจากการเปลี่ยนแปลง สามารถนำแนวคิดใหม่มาพัฒนาองค์กร และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างความพร้อมต่ออนาคต..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 49 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์เชิงอนาคต สามารถคาดการณ์แนวโน้มและกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	✓	✓		✓					✓	✓	5	50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
2. ผู้บริหารควรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้ทันต่อยุคสมัย	✓		✓		✓			✓	✓		5	50.00
3. ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	✓		✓	✓				✓			4	40.00
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง		✓	✓			✓			✓	✓	5	50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ความถี่	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
5. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน		✓				✓	✓			✓	4	40.00

จากตาราง 49 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์เชิงอนาคต สามารถคาดการณ์แนวโน้มและกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารควรเปิดรับการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้ทันต่อยุคสมัย

3. ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล **“ด้านการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง”** ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในยุคดิจิทัลจะต้องมุ่งเน้นการบริหารแบบยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการออกแบบการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการดำเนินงาน ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ขณะเดียวกันมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะด้านกระบวนการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย ผู้บริหารต้องเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

“...ผู้บริหารในยุคดิจิทัลควรมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการแบบคล่องตัว (Agile Management) ส่งเสริมการทำงานแบบทีมสหวิชาชีพ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ AAR และ PLC ควบคู่กับการจัดสรรทรัพยากรดิจิทัลอย่างยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เรียน เพื่อพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 , สัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นและพร้อมเปิดรับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ มีมุมมองที่เปิดกว้าง เข้าใจบริบทและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม รวมทั้งเปิดใจรับความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่พร้อมเรียนรู้และปรับตัวอยู่เสมอ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาการดำเนินงานร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กรจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารแบบยืดหยุ่น โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมออกแบบแนวทางการพัฒนาองค์กร และสนับสนุนการเรียนรู้ตามศักยภาพ เพื่อสร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 21 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษควรสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีประกอบการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 22 พฤษภาคม 2569)

"...ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นทางความคิด สามารถปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์ การทดลอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 50 การสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. ผู้บริหารควรพัฒนาการบริหารแบบยืดหยุ่นและคล่องตัว พร้อมปรับรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90.00
2. ผู้บริหารควรเปิดรับแนวคิดใหม่ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓		✓			✓			5	50.00

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ร้อยละ
	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 6	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 10		
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	7	70.00
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วมและทีมสหวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน	✓			✓			✓				3	30.00
5. ผู้บริหารควรบริหารจัดการทรัพยากรและสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างยืดหยุ่น ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและบริบทขององค์กร	✓			✓				✓			3	30.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 50 สามารถวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ผู้บริหารควรพัฒนาการบริหารแบบยืดหยุ่นและคล่องตัว พร้อมปรับรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารควรเปิดรับแนวคิดใหม่ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

4. ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วมและทีมสหวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

5. ผู้บริหารควรบริหารจัดการทรัพยากรและสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างยืดหยุ่น ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและบริบทขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 651 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 36 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 593 คน จากทั้งหมด 9 ศูนย์การศึกษาพิเศษ (ระบบสารสนเทศการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ Special Education Technology (SET), 2568, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน จากทั้งหมด 9 ศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 แบบสอบถามแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.353–0.875 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.550 –0.829 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962

2.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยส่งนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิ้งก์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 โดยรวมรายด้านและรายข้อการวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.6 วิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ใช้การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายดูโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD.วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้น จึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อ 1 และ 2 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ LSD มีนัยสำคัญทางสถิติที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระดับ .05 วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทางบวกอยู่ระดับสูงขึ้นไป ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X_t) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_t) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง (r_{xtyt} = 0.782) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยรวมสูง จำนวน 2 ด้าน 1) การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ 2) การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง แต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

6.1 การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เชิงอนาคต สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม พร้อมเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

6.2 การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรและทีมสหวิชาชีพ รวมทั้งบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมและยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างความร่วมมือดิจิทัล จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก และการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลและลักษณะเฉพาะของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร ประสานงาน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน

และการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลและการทำงานร่วมกันของบุคลากร รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางและพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศักธินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตติเมธี (2567, หน้า 36) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีเพื่อนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวและเติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ มองเห็นโอกาสในวิกฤต และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและสังคมในศตวรรษที่ 21 ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารและการจัดการเรียนการสอน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งของตนเองและบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและกล้าที่จะเสี่ยงอย่างชาญฉลาดเพื่อสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรฝ่าฟันความท้าทายในยุคดิจิทัล สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลประภา บุญเกิด (2568, หน้า 219) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 217) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผน และการคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะวิธีคิด การสื่อสาร ถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างระบบและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกัน บุคลากรมีความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งสามารถปรับแนวคิด ค่านิยม และกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้ การสื่อสาร และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าศูนย์การศึกษาพิเศษมีลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของกฤษฎา สินธุสนธิชาติ และสนั่น ประจงจิตร (2567, หน้า 2458) ได้เสนอว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งเป็นรูปแบบองค์กรที่ใช้ทัศนะการมององค์กรแบบองค์รวม คือปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนเพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่จำเป็นคือด้านโครงสร้างองค์กรที่มีการติดต่อสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวก สอดแทรกโอกาสในการ

เรียนรู้เข้าไปในกระบวนการทำงาน มีการจัดโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีกลยุทธ์องค์กรที่มีการจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อความสำเร็จขององค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ในขอบเขตที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และวิสัยทัศน์ควรมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ต่วนฮัสนะห์ ลาดอ (2566, หน้า 152) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชภาภัค จงทอง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2568, หน้า 27) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีมุมมองและประสบการณ์ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่เหมือนกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีมุมมองเชิงนโยบาย การวางแผน และการตัดสินใจในภาพรวมขององค์กร ขณะที่หัวหน้ากลุ่มบริหารงานมีบทบาทใกล้ชิดกับการถ่ายทอดนโยบาย การประสานงาน และการดำเนินงานระดับบริหาร ส่วนครูผู้สอนมีประสบการณ์ตรงกับการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการสนับสนุนจากผู้บริหารในระดับปฏิบัติการ จึงทำให้การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ทองมุล (2565, หน้า 161) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 233) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้าน การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีระดับความรู้ ความเข้าใจ มุมมอง และการรับรู้ต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ไม่เหมือนกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากมักมีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารเป็นระยะเวลานาน ทำให้สามารถรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยอาจรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารผ่านบริบทการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือในช่วงเวลาที่จำกัด จึงอาจมีมุมมองแตกต่างกัน นอกจากนี้ประสบการณ์ทำงานยังส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผน การแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสถานการณ์ และการทำงานร่วมกับผู้บริหาร ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ทองมุล (2565, หน้า 161) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 78) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมี ความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน มีบทบาท หน้าที่ และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเป็นบุคคลรอบรู้ และการมีแบบแผนความคิด ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางองค์กร การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้

อย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ และการปรับแนวคิดในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานอาจมีส่วนร่วมในระดับนโยบายและการตัดสินใจมากกว่าครูผู้สอน ขณะที่ครูผู้สอนมีประสบการณ์ตรงในระดับปฏิบัติการ จึงทำให้ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 235) เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 90 – 100) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการมีแบบแผนความคิด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันนั้นมีระดับความรู้ ความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการรับรู้ต่อกระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากมักมีโอกาสสะสมองค์ความรู้ เข้าใจบริบทขององค์กร และมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน การตัดสินใจ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า ขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยอาจรับรู้ผ่านการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเป็นบุคคลรอบรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใฝ่เรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการเพิ่มพูนศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และการมี

แบบแผนความคิด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ การตัดสินใจ การปรับแนวคิด ค่านิยม และเจตคติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจึงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นันทิชา โสมนาม (การสัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานทำให้บุคลากรได้เผชิญสถานการณ์จริง การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรที่มีประสบการณ์สูงสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงของระบบงาน การเรียนรู้ร่วมกัน และแนวทางพัฒนาองค์กรได้ชัดเจนกว่า จึงมีมุมมองต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับ อาภาภรณ์ สีนานวน (การสัมภาษณ์, 19 พฤษภาคม 2569) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ย่อมมีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจระบบการบริหารงาน กระบวนการทำงาน และแนวทางพัฒนาองค์กรไม่เท่ากัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากมักมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการวางแผน การบริหารงาน และการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย จึงทำให้ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 (Y) พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.782$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมองการณ์ไกล การคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ควบคู่กับ การยืดหยุ่นและปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการปรับวิธีการบริหาร การตัดสินใจ และการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เมื่อผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถปรับตัวต่อ

การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การทำงานร่วมกัน และการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการมีวิสัยทัศน์ร่วม การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการปรับเปลี่ยนแบบแผนความคิด จึงส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์ความรู้ และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 192) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชภาภัค จงทอง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2568, หน้า 28) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา

พิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (r = 0.782) แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับ การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม ควบคู่กับการส่งเสริม การยืดหยุ่นและปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างความร่วมมือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษควรกำหนดนโยบายส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านการบริหารเชิงนวัตกรรม การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การเปิดรับแนวคิดใหม่ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษควรส่งเสริมและพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยกำหนดแนวทางการทำงานที่เน้นการวิเคราะห์ปัญหา การเชื่อมโยงข้อมูล การวางแผน และการตัดสินใจอย่างเป็นองค์รวม

รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร การบริหารการเปลี่ยนแปลง หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตของการวิจัยไปยังไปยังศูนย์การศึกษาพิเศษในเขตการศึกษาอื่น หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันเพื่อเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กชภาภัค จงทอง และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา. วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์, 3*(3), 23 – 30.

กนกเนตร คำไพ. (2566). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กนกภรณ์ เทศผล. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กรณัฏฐ์ ตาแปง. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.บ. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การจัดตั้งและกำหนดอำนาจหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

_____. (2564). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565.* ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

กฤติญา ศรีชังส้ม. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 9*(3), 240 – 255.

กฤษฎา สินธุสนธิชาติ และสนั่น ประจงจิตร. (2567). องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(3), 2459 – 2460.

กัญญารัตน์ อยู่เย็น. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 12*(2), 140 – 165.

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กิตติคุณ ฐิตโสมกุล. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

กิตติมา ใจปลื้ม, ศิริวรรณ ฉิมเรือง, และ วาสนา ปานอำพันธ์. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 9*(3), 50 – 65.

กุลประภา บุญเกิด. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ คม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เกศณี กฐินเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เกียรติศักดิ์ วงษ์ชัย, อรรถพร วรรณทอง และไพรวัลย์ โคตรรตะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(2), 73 – 86.

แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์ กศ.บ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ขจรวรรณ ภู่ขจร. (2564). *รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กร เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในโรงเรียนเอกชน.* ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ขวัญตา เจริญศร. (2562). *รูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร

เขมนิจ บุญสาลี. (2564). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา. (2567). *รายงานการปฏิรูปการศึกษา: การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของทุกภาคส่วน.* กรุงเทพฯ: คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา.

ความสามารถในการปรับตัว: กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลง. (2567). https://kctathailand.com/adaptability

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive. *วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 1*(3), 39

จันจิรา น้ำขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิณณวัตร ปะโคทัง และภูมิไพรัตน์ อนุพันธ์, (2562). การสื่อสารในสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 3*(1),

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จินตนา แสนภูวา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิรา ด้นหวัง และกุลจิรา รักษนคร. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *Journal of Integration Social Sciences and Development, 2025. 5*(1); 27 – 39

จิราภรณ์ ปกรณ์. (2564). *รูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิราวัฒน์ วิชัยศิริ. (2564). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จีรวุฒิ คล่องแคล่ว. (2563). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

จุฑาทิพย์ หาญกุดตุ้ม, อรุณี สันตสวานนท์, และ วีระศักดิ์ สุวรรณนิตย์. (2566). การคิดเชิงระบบกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมทางการศึกษา, 10*(1), 1 – 15.

จุฑามาส ซุ่นห้วน. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ชนม์นิภา ศรีทองมา, วัน เดชพิชัย และนวรัตน์ ไวชมพู (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์. 5*(2), 854 – 866.

ชัชวาลย์ สิงหาทอง. (2561). รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1*(3), 2 – 11.

ชัยยา บัวหอม. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชัยวัฒน์ นามนวด. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัล: กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาต้นแบบในโครงการโรงเรียนคุณภาพ. *วารสารบริหารการศึกษาและเทคโนโลยี, 15*(2), 89 – 101.

ชีวิน อ่อนละออ. (2563). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10*(1), 108 – 119.

ณัชชา บุญประไพ. (2559). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ณัฏฐ์ โอ้จินดา. (2563). *การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ณัฐวดี สิมมา, ธัญเทพ สิทธิเสือ และศุภธนกฤษ ยอดสละ. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3*(2), 638 – 661.

ณิชารีย์ เหลืองอร่าม. (2562). *แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ดิเรก ภาโสม. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ต่วนฮัสนะห์ ลาดอ. (2566). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ต่วนฮัสนะห์ ลาดอ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 35*(1), 106 – 107.

ทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 7*(1), 284 – 298.

ธราธิป วงษ์แก้ว. (2568). การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. 6*(1), 153 – 160.

น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2555). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นิลวรรณ วัฒนา และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). แนวคิดการคิดเชิงระบบในการบริหารการศึกษาเพื่อความยั่งยืน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 19*(3), 40 – 55.

นุพาภรณ์ โสภารัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

แนตี นุชภู่. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บัลลังก์มงคล คำนวณเขตต์. (2567). การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบเปิดในยุคดิจิทัล: ความท้าทายและการปรับตัว. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 20*(1), 1 – 15.

บุญญาณัช คัสกุล. (2568). การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในองค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 20*(2), 310 – 325.

บุญเลิศ แสวงทอง. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปณิธาน ลอยบ้านแพ้ว. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ประภาภรณ์ ภูขาว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *JAE (Journal of Applied Education), 2*(3), 1 – 10.

ปรีชา ปัญญาไว. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ปาริชาติ จงเผือกกลาง และ กัลยรัตน์ หล่อมณีนพรัตน์. (2567). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 21*(3), 90 – 105.

พัฒนากร ประดิษฐ์วงศ์วาน, นันธวัช นุนารถ และฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา*

พิพัฒน์ วงศ์วิวัฒน์. (2567). การประยุกต์ใช้การคิดเชิงระบบในการแก้ไขปัญหาการบริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 12*(2), 110 – 125.

พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และ สุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). *การบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล.* บทความทางวิชาการ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้ใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทราพร เยาวรัตน์. (2565). *การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภาขวัญ สวนดอกไม้ และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 11*(2), 1410 – 1425.

ภามพัฒน์ อำมาดี. (2568). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล. (2566). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มนัญชยา พัฒนประดิษฐ์. (2565). *ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีในยุคดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มัธนา กามะ. (2563). คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 20*(1), 94 – 102.

มีนา นามชื่น และ มีนมาส พรานป่า. (2566). การสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารการจัดการการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 5*(2), 140 – 155.

รณยุทธ นิลโคตร. (2564). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

รุ้งนภา จันทร์ลี. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.*

ลลิตา สมใจ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา* วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 10*(1), 2 – 8.

วิจารณ์ พานิช. (2568). การสร้างและบำรุงรักษาวิสัยทัศน์ร่วมกันในระบบการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจิตรา สำแดงไชย. (2567). การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 19 วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วีระเทพ พัดพรม. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วุฒิพงษ์ สีมาพล, สุวิทูรย์ ปุริสาร และ ประสพสุข รัตนเดชานากุล. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารร้อยแก่นสารนนท์, 9*(4), 436 – 451.

ศศิวิมล ม่วงกล่ำ. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศักธินันท์ ศรีหาบงค์ และพระมหากิตติ กิตติเมธี. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 14*(1), 31 – 45.

ศิริธร คุ้มตีทอง. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วารสารปราชญ์ประชาคม, 3*(1), 1 – 14.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศิริลักษณ์ มีจันโท. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน. (2561). *การสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ศิวรัตน์ พายุหะ. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศุภรัตน์ ทิพยะพร. (2558). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ศุภวรรณ คงเสมา, สุจิตรา แสงดวง, และ นันทนา ลี้ภัย. (2565). วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก: กุญแจสู่ความสำเร็จของธุรกิจ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ*อุดรธานี, *11*(2), 365 – 376.

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. (2560). *Thailand Digital Transformation*. กรุงเทพฯ: ทีเคเค พับลิชชิ่ง.

สนธยา สมลิคุณ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สใบแพร สัพโส. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2566). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคพลิกผัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมชาย พัฒนศึกษา. (2566). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมร ดีพัฒนกุล. (2563). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางโอกาสทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สราวุธ ปัดตังทานัง, พระวรเชษฐ์ วิสุทธิสาโร และสุรินทร์ นำนาผล. (2568). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด. 5*(1), 22 – 30.

สันติ หอมทวีโชค. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สาคร มหาหิงค์, บุญจักรวาล รอดบำเรอ, และ วิราภรณ์ ส่งแสง. (2565). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 1*(4), 62 – 75.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพฯ: ธรรมรักษ์การพิมพ์.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2567). *คู่มือมาตรฐานด้านโภชนาการสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567*). แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การคิดเชิงระบบ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล.* กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). *การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล.* https://www.opdc.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). *สำนักงาน ก.พ.ร. เผยแพร่ผลการพัฒนาแนวทางการให้บริการของภาครัฐ และทิศทางการพัฒนาการให้บริการแบบดิจิทัล.* http://www.opdc.go.th/content/NTcwNw

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2567). *แนวทางการปรับตัวและยอมรับในสิ่งใหม่ที่แตกต่าง.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา (พ.ศ. 2562 – 2566).* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2567). กรอบแนวคิดการคิดเชิงระบบสำหรับการจัดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สินาท จันทร์ขำ, สุภาพรณ์ พุทธานุ และ พนิดา ชัยฤกษ์. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. *วารสารวิชาการการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 6*(1), 241 – 252.

สิริวรรณ ศรีพหล. (2567). *การพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560*). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.

_____. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจรรยา ขาวสกุล, วัฒนา รัตนพรหม, และ พงศ์ศักดิ์ จิตตละออง. (2560). *รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลการวิจัยระดับชาติ (Conference Proceedings) ครุศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 3* (หน้า 138 – 147). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุจิตรา มีธรรม. (2566). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในฐานะระบบเปิดเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุทญา อร่ามรัตน์. (2562). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุนทร สุวรรณพร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: พัฒนาผู้นำอย่างไรมิให้องค์กรเกิดสุญญากาศ. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5*(7), 266 – 267.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุเมธ งามกนก. (2564). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. 3*(1), 59 – 67.

สุรศักดิ์ ปักการะโถ. (2560). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุรัตน์ จันทโช. (2566). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุวิมล ทองจำรัส, และ สจีวรรณ ทรรพวสุ. (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10*(3), 168 – 178.

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ, กศ.บ. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

เสาวลักษณ์ พันธบุตร. (2560). *อยู่อย่างคนร่วมสมัยในยุคดิจิทัล.* วารสารนวัตกรรมสื่อสารสังคม.

โสภณา สุดสมบูรณ์, นภัสสร ชัยรัตน์, และ เกียรติศักดิ์ พลภักดี. (2567). การออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยใช้การคิดเชิงระบบ. *วารสารการจัดการการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 5*(2), 250 – 265.

หทัย ชำนาญค้า. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 8*(12), 493 – 507.

อดิเทพ เส็งสาย. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า และบุญทัน ดอกไธสง. (2562). องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization), 157 – 169

อรทัย จิตต์มั่นคง. (2566). การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันด้วยการรับฟังอย่างลึกซึ้ง: รากฐานสู่ความสำเร็จขององค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารการจัดการการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 5*(1), 85 – 99.

ออระญา ปะภาวะเต. (2564). *แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อัคริมา เชียงอารีย์. (2565). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานกลุ่มสายการบินในประเทศไทยภายใต้สถานการณ์โรคระบาดโคโรน่าไวรัส.* วิทยานิพนธ์ กจ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

อัยรีน สมาแอ. (2562). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อารีรัตน์ จันทรวงศ์, วีระยุทธ พงศ์อักษร, และ นงนภัส คำปาน. (2565). การสร้างวงจรการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษา, 10*(4), 85 – 98.

อารีรัตน์ จีนแส. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

อิทธิชัย สีดำ. (2564). การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายกับการนำมาใช้ในประเทศไทย. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 9*(3), 1 – 12.

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษา ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนใต้.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อุมาพร แก้วทา. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

อุไรวรรณ คงสิม. (2557). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

Amanda, R. M. (2011). The Role of Leadership Influence Strategies in Fostering Creative Engagement. *Journal of Applied Psychology, 96*(5), 1085 – 1094.

Amelia, L., et al. (2024). Mental Models and Knowledge Management in Educational Organizations. *Journal of Organizational Change Management, 37*(1), 130 – 145.

Ash, C., & Persall, J. M. (2007). *The principle as chief learning officer: The new work of formative leadership*. Sanford University Press.

Ash, R., & Persall, M. (2007). *The new work of formative leadership*. Birmingham: Samford University Press.

Asset Office Pro. (2567). *การสร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบดิจิทัล (Digital Networking): กุญแจสู่ความสำเร็จในยุคใหม่.* https://www.assetofficepro.com

Bank, A. (2017). *Leadership in the digital age*. Retrieved July 29, 2024, from http://farrukhiqbal.iba.edu.pk/pdfs/BankAlfalahLeadershipintheDigitalAge.pdf.

Basadur, M. (2008). *Leading others to think innovatively together: Creative leadership*. In M. D. Mumford (Ed.), *Leading for innovation: The nature of leadership for creative efforts* (pp. 205–240). Emerald Group Publishing Limited.

Brookings Institution. (2022). Applying Systems Thinking to Education Reform. Washington, D.C.: Author.

Bryk, A. S., & Schneider, B. (2023). Trust in Schools: A Core Resource for Improvement. 3rd ed. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Chen, L., & O'Malley, P. (2022). Developing Shared Mental Models for Systemic School Improvement. *Educational Administration Quarterly, 58*(1), 38 – 55.

De Jong, L. B., et al. (2022). Collaborative Design and Implementation of Inquiry – Based Learning: A Team Learning Approach in Schools. *Journal of Educational Change, 23*(1), 1 – 20.

De Jong, L. B., et al. (2022). Collaborative Design and Implementation of Inquiry – Based Learning: A Team Learning Approach in Schools. *Journal of Educational Change, 23*(1), 1 – 20.

Dubrin, A. J. (2022). *Leadership: Research finding, practice, and skills* (10th ed.). Boston: Cengage.

Education and Science. (2024). The Role of Systems Thinking in Curriculum and School Reform. *Education and Science, 49*(1), 1 – 10

Elearn2grow. (2021). Building Resilience: A Guide to Adaptability and Growth in a Changing World. [Report/Workbook Title]. [Publisher Location: Publisher Name].

Elearn2grow. (2021). *Digital learning strategies for the 21st century*. https://www.elearn2grow.com/digital-learning-strategies

Fullan, M., & Gallagher, M. (2022). Deep Learning and System Change. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Giaquinto, M., & Frenedozo, C. P. (2025). Promoting Responsible Science and Citizenship through Team Learning in Schools. *Science Education, 109*(1), 5 – 20.

Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2024). Collaborative Professionalism: When Teaching Together Means Learning for All. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Harris, A. (2009). *Distributed Leadership in Practice*. Dordrecht: Springer.

Hughes, P. (2568). The Role of Team Learning in School Improvement: *A Practical Guide for Principals and Teachers*. London: Sage Publications.

Hussein, A. (2025). Developing New Mental Models for Teacher Professional Development and Organizational Learning. *International Journal of Educational Research, 125*(Part B), 4020 – 4035.

Islam, Z., Aamir, A., Khan, M. M., & Ahmad, S. (2013). *The impact of learning culture on organizational effectiveness in higher education institutions. International Journal of Social Sciences and Education, 3*(2), 293 – 301.

Jensen, R., & Nielsen, F. (2024). The principal as a digital thought leader: Cultivating learning organizations in Nordic primary schools. *Nordic Journal of Digital Transformation in Education, 2*(1), 34 – 48.

Johnson, E. (2023). *Leading Complex Adaptive Systems: Systems Thinking in Educational Management*. New York, NY: Routledge.

Johnson, L., & Smith, P. (2024). Techno – transformational leadership and its impact on building a school as a learning organization in the post – pandemic era. *Computers & Education, 212*, 104 – 512.

Johnson, M. I. (2025). Leading complex adaptive systems: A systems thinking approach for school management. *Frontiers in Education, 10*, Article 1538604.

Kaminker, D. M. (2011). *Imagination: The ultimate guide to the human mind*. St. Martin's Press.

KCT ACADEMY. (2567). *ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ทักษะสำคัญในยุคการเปลี่ยนแปลง*. https://www.kctacademy.com/articles/adaptability-skill.

Kitjanat Chalermkerdsrinuansakul. (2023). Collaborative Mental Models and 21st Century Skills Learning in Thai Schools. *International Journal of Instruction, 16*(4), 760 – 775.

Lakkala, M., et al. (2021). Collaborative Team Learning in Educational Contexts: A Systematic Review. *Learning and Instruction, 76(1)*, 1 – 15.

Lara – Jara, V., et al. (2025). The Impact of Continuous Team Learning on Teacher Efficacy and Student Outcomes. *School Effectiveness and School Improvement, 36*(1), 15 – 30.

LEAD Research Series. (2015). *Beyond easy answers: New leadership practice for the digital age*. Berlin: Mercator Capacity Building Center for Leadership and Advocacy.

Lucas, B., Spencer, E., & Stoll, L. (2021). *Creative leadership to develop creativity and creative thinking in English schools: A review of the evidence*. London: Centre for Real – World Learning, University of Winchester.

Lynch, M. (2020, January 12). *A leader's guide to creating a positive school culture*. The Edvocate.

Nitish Kumar Minz & Anshul Saluja. (2023). Team Learning for Teacher Professional Development and Preparedness in the VUCA World. *Educational Review, 75*(1), 25 – 40.

Nordquist, H., Thorgren, S., & Wincent, J. (2023). Applying systems thinking in educational leadership: Boundary spanning and uncertainty management. *Systems Research and Behavioral Science, 37(*4), 1 – 15.

OECD. (2025). The Future of Education and Skills 2030: Shared Vision and Adaptive Capacity. Paris: OECD Publishing.

Partnership for 21st Century Skills. (2011). *Framework for 21st century learning*. https://www.battelleforkids.org/networks/p21

Partnership for 21st Century Skills. (2011). P21 Framework Definitions. Washington, DC: Author.

Robinson, Viviane. (2007). The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types. Educational Administration Quarterly, *43*(5), 635 – 674.

Rodriguez, M. (2024). Leveraging Points and Sustainable Change in School Systems. *International Journal of Educational Management, 38*(3), 205 – 220.

Schrum, L and Levin, B.B, (2009). *Leading 21st Century Schools: Harnessing Technology for Engagement and Achievement.* California, United States of America.

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

Senge, P. M., & Reynolds, M. (2025). *The School as a System: The Philosophy of Systems Thinking in Educational Leadership*. Cambridge, MA: MIT Press.

Senge, P. M., Scharmer, C. O., Jaworski, J., & Flowers, B. S. (2023). The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization. New York, NY: Doubleday/Currency.

Sheninger, E. (2014). *Pillars of Digital Leadership in Education*. Retrieved from http://leadered.com/pillars-of-digital-leadership/

Skerlavaj, M., Song, L. J., & Lee, Y. (2010). Deep and surface learning in learning organizations: The role of learning culture. Management Learning, 41(4), 377– 391.

Starfish Academy. (2567). *Positive School Leadership: บริหารโรงเรียนเชิงบวก*. https://www.starfishlabz.com/article/positive-school-leadership

Starfish Academy. (2567). *ทำความรู้จัก 'โรงเรียนพลังบวก' หนึ่งก้าวใหม่ของการศึกษาไทยในอนาคต*. https://www.starfishlabz.com/blog/1271

Sternberg, R. J. (2006). Wisdom, Intelligence, and Creativity Synthesized. New York: Cambridge University Press.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). *Creative Leadership: A Research Summary*. London: London Centre for Leadership in Learning, Institute of Education, University of London.

Sustainability (MDPI). (2022). Systems Thinking Competencies for Sustainable Education. *Sustainability (MDPI), 14*(12), 1 – 18.

Tan, C. Y., & Lee, S. S. (2023). Principals as ecosystem builders: Fostering a learning organization through digital leadership in Singaporean primary schools. *Educational Administration Quarterly, 59*(3), 489 – 505.

Ubeben, G. C., Hughes, L. W., and Norris, C, J. (2010). *The Principal: Creative leadership For Excellence in schools. (6 th ed.)*. Boston: Pearson.

UNESCO. (2020). *UNESCO UNITWIN/UNESCO Chairs Programme: Guidelines and Procedures*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

UTQ – 223 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ. (2555). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ. (คู่มือประกอบการอบรม). กรุงเทพฯ.

Ward, G. (2020). Digital Learning Culture: A Model for Sustainable Transformation in Higher Education. London: Routledge.

Ward, R. (2020). *Digital Learning Culture: A Model for Sustainable Transformation in Higher Education*. London: Routledge.

Westerman, George, Bonnet, Didier, & McAfee, Andrew. (2014). Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

Wilen, T. (2018). *Digital disruption: The future of work, skills, leadership, education and careers in a digital world*. Peter Lang Publishing.

Williams, S. (2023). From Events to Patterns: A Systems Thinking Approach for School Leaders. *Journal of Educational Leadership, 40*(5), 888 – 901.

World Health Organization. (2018). *WHO community engagement framework for quality, people – centred and resilient health services*. Geneva: World Health Organization.

Yang, R. (2023). Team Learning for Knowledge Co–construction in K – 12 Classrooms. *Teaching and Teacher Education, 134*(1), 715 – 725.

Yilmaz, K., & Çetin, M. (2023). The effect of school principals' digital leadership on teachers' collaborative culture: A primary school context. *International Journal of Educational Management, 37*(2), 189 – 210.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์	อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางสาวพนารัตน์ มาลีลัย	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
4. นางสาวพัชระดา ฆารพันธ์	ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
5. นายพงศ์ศักดิ์ เลิศอุทัย	ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางสาวพนารัตน์ มาลีลัย	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
4. นางสาวชนัญภรณ์ จันทะวัน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
5. นายบุรินทร์ สารีคำ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
6. นายวุฒิชัย ใจนะภา	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
7. นางสาวอโณทัย นันแพง	ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. นางมยุรี เชื้อพระคา	ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
9. นายชัชวาล ไวแสน	ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
10. นายพงษ์ศักดิ์ เลิศอุทัย	ครูชำนาญการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพงศ์ศักดิ์ เลิศอุทัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวพัชระดา ฆารพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวพนารัตน์ มาลีลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดกาฬสินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๙ จังหวัดขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดมหาสารคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดหนองคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดหนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดอุดรธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวชนัญภรณ์ จันทะวัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายบุรินทร์ สารีคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพงษ์ศักดิ์ เลิศอุทัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชัชวาล ไวแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางมยุรี เชื้อพระคา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวอโณทัย นันแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวุฒิชัย ใจนะภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวพนารัตน์ มาลีลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวชนิกานต์ พลราชม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ๙"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาวชนิกานต์ พลราชม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๖๒ ๔๕๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

3. แบบสอบถามนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 3 ท่าน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 ท่าน และครูผู้สอน 29 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 36 ท่าน

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง **ผ่าน Google forms ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวชนิกานต์ พลราชม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร \ในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

3. แบบสอบถามนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 4 ท่าน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 ท่าน และครูผู้สอน 41 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 49 ท่าน

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง **ผ่าน Google forms ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวชนิกานต์ พลราชม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

3. แบบสอบถามนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 3 ท่าน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 ท่าน และครูผู้สอน 20 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 27 ท่าน

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง **ผ่าน Google forms ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน
นางสาวชนิกานต์ พลราชม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายสงเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

3. แบบสอบถามนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 3 ท่าน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 ท่าน และครูผู้สอน 20 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 27 ท่าน

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง **ผ่าน Google forms ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวชนิกานต์ พลราชม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

3. แบบสอบถามนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 3 ท่าน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 ท่าน และครูผู้สอน 15 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 22 ท่าน

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง **ผ่าน Google forms ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวชนิกานต์ พลราชม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9"

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9"

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

3. แบบสอบถามนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 3 ท่าน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 ท่าน และครูผู้สอน 29 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 36 ท่าน

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง **ผ่าน Google forms ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวชนิกานต์ พลราชม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

3. แบบสอบถามนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 ท่าน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 ท่าน และครูผู้สอน 11 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 17 ท่าน

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง **ผ่าน Google forms ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวชนิกานต์ พลราชม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

3. แบบสอบถามนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 ท่าน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 ท่าน และครูผู้สอน 13 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 19 ท่าน

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง **ผ่าน Google forms ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวชนิกานต์ พลราชม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9”

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

3. แบบสอบถามนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 ท่าน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 ท่าน และครูผู้สอน 13 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 19 ท่าน

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง **ผ่าน Google forms ตาม QR Code** ที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน
นางสาวชนิกานต์ พลราชม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ

☐ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานศูนย์การศึกษาพิเศษ

☐ ครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษ

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การสร้างความร่วมมือดิจิทัล		5	4	3	2	1
0	บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงานกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างถูกต้อง ต่อเนื่องและเหมาะสม	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงานกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างถูกต้อง ต่อเนื่องและเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การสร้างความร่วมมือดิจิทัล		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงานกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างถูกต้อง ต่อเนื่องและเหมาะสม					
2	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา					
3	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเครื่องมือดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกศูนย์การศึกษาพิเศษ					
4	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา					
5	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา					
ด้านที่ 2 การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน และแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
7	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษแสดงออกถึงการคิดอย่างอิสระและไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือรูปแบบการทำงานเดิม					
8	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
9	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ					
10	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้ปัญหาและสถานการณ์วิกฤติเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ					
ด้านที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก					
12	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้ข้อมูลสารสนเทศจากระบบดิจิทัลประกอบการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างมีเหตุผลและตรวจสอบได้					
13	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการงานของศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ					
14	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นช่องทางในการสื่อสารและประสานงานกับครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง					
15	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน และสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ					
ด้านที่ 4 จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
17	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถคิดนอกกรอบและนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์					
18	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง					
19	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
20	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลที่เอื้อต่อการทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ทุกที่ทุกเวลา					
ด้านที่ 5 การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทอนาคต					
22	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของศูนย์การศึกษาพิเศษให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน					
23	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันตามวิสัยทัศน์ของศูนย์การศึกษาพิเศษ					
24	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษวางแผน ตัดสินใจ และกล้าเผชิญสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อขับเคลื่อนศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
25	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสนับสนุนการดำเนินงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การคิดอย่างเป็นระบบ		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและครูสามารถมองการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษในลักษณะองค์รวมและเห็นความเชื่อมโยงของงานด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและครูสามารถมองการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษในลักษณะองค์รวมและเห็นความเชื่อมโยงของงานด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การคิดอย่างเป็นระบบ		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและครูสามารถมองการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษในลักษณะองค์รวมและเห็นความเชื่อมโยงของงานด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
2	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาโดยใช้เหตุผลและคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน					
3	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษใช้ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับประกอบการวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา					
4	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแก้ไขปัญหาของศูนย์การศึกษาพิเศษ					
5	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษศึกษาข้อมูลที่จำเป็นอย่างรอบด้านและมุ่งมั่นพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและศักยภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์					
7	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ					
8	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน และปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
9	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงาน					
10	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน					
ด้านที่ 3 การเป็นบุคคลรอบรู้		5	4	3	2	1
11	ศูนย์การศึกษาพิเศษมีระบบและกระบวนการที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเอง					
12	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวินัยในตนเอง และมุ่งพัฒนาศักยภาพจนเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
13	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ เทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
14	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และเหตุผลในการคิด วิเคราะห์และตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
17	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ					
18	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการสื่อสาร ปรึกษาหารือ และยอมรับความแตกต่างทางความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					
19	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษปฏิบัติงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการสนับสนุนและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน					
20	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมกันพัฒนาศักยภาพของทีมงาน เสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของศูนย์การศึกษาพิเศษ					
ด้านที่ 5 การมีแบบแผนความคิด		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถคิดอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของงานทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย รวมทั้งเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่ของตนกับภาพรวมของศูนย์การศึกษาพิเศษได้					
22	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย และตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลอย่างเหมาะสม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
23	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม และทัศนคติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
24	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นเพื่อนำไปพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น					
25	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำกรอบความคิดและประสบการณ์ที่มีไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 51 ค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	**สถานภาพการดำรงตำแหน่ง** ☐ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ☐ หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ☐ ครูผู้สอนศูนย์การศึกษาพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	**ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ ตั้งแต่ 5 – 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 51 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องทั้งหมด 2 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การสร้างความร่วมมือดิจิทัล									
นิยามศัพท์	ความสามารถของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างถูกต้อง ต่อเนื่องและเหมาะสม ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี โดยมุ่งสร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการจัดการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมทรัพยากร และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา								
1	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงานกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนได้อย่างถูกต้อง ต่อเนื่องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเครื่องมือดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกศูนย์การศึกษาพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง									
นิยามศัพท์	ความสามารถของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่แสดงออกถึงการคิดอย่างอิสระไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือรูปแบบเดิม สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน และแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บริบท และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความไม่แน่นอน เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ใช้ปัญหาและวิกฤติเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ								
6	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงาน และแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษแสดงออกถึงการคิดอย่างอิสระและไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือรูปแบบการทำงานเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำการเปลี่ยนแปลงและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้ปัญหาและสถานการณ์วิกฤติเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก									
นิยามศัพท์	สมรรถนะของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีความชัดเจน รวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่เน้นความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีและร่วมกันพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ								
11	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้ข้อมูลสารสนเทศจากระบบดิจิทัลประกอบการวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างมีเหตุผลและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
13	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการงานของศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นช่องทางในการสื่อสารและประสานงานกับครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน และสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล									
นิยามศัพท์	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง สามารถคิดนอกกรอบและนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาทิศทางและขับเคลื่อน ศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลที่เอื้อต่อการทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน								
16	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถคิดนอกกรอบและนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
20	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้เชิงดิจิทัลที่เอื้อต่อการทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ทุกที่ทุกเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่									
นิยามศัพท์	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างชัดเจน สื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของศูนย์การศึกษาพิเศษให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน วางแผน ตัดสินใจ และกล้าเผชิญสถานการณ์หรือปัญหา นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม								
21	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของศูนย์การศึกษาพิเศษให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันตามวิสัยทัศน์ของศูนย์การศึกษาพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
24	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษวางแผน ตัดสินใจ และกล้าเผชิญสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อขับเคลื่อนศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสนับสนุนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 52 ตอนที่ 2 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการ ประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 มีความสอดคล้อง ทั้งหมด 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การคิดอย่างเป็นระบบ									
นิยามศัพท์	ความสามารถของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและบุคลากรในการมองศูนย์การศึกษาพิเศษในลักษณะองค์รวม โดยมองเห็นความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงขององค์ประกอบหรือระบบย่อยต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับในการวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และศึกษาหาข้อมูลที่จำเป็นอย่างรอบด้าน เพื่อให้ศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง								
1	ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและครูสามารถมองการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษในลักษณะองค์รวมและเห็นความเชื่อมโยงของงานด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาโดยใช้เหตุผลและคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษใช้ข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลย้อนกลับประกอบการวางแผน การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแก้ไขปัญหาของศูนย์การศึกษาพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษศึกษาข้อมูลที่จำเป็นอย่างรอบด้านและมุ่งมั่นพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน									
นิยามศัพท์	การที่ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของศูนย์การศึกษาพิเศษ ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและศักยภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษในการสร้างวิสัยทัศน์ มีส่วนร่วมในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมกัน ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและศักยภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษในการสร้างวิสัยทัศน์โดยมีความเข้าใจและการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน บนพื้นฐานของค่านิยมร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนศูนย์การศึกษาพิเศษไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ								
6	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและศักยภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
8	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน และปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การเป็นบุคคลรอบรู้									
นิยามศัพท์	กระบวนการที่สามารถทำให้บุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ฝึกฝนตนเองจนเกิดความชำนาญ มีวินัยในตนเองและทักษะการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองสู่ความเชี่ยวชาญและบรรลุเป้าหมายของตนเองและศูนย์การศึกษาพิเศษ								

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
11	ศูนย์การศึกษาพิเศษมีระบบและกระบวนการที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวินัยในตนเอง และมุ่งพัฒนาศักยภาพจนเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ เทคโนโลยี และวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และเหตุผลในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม									
นิยามศัพท์	กระบวนการที่ผู้บริหารและครูในศูนย์การศึกษาพิเศษมีการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านการสื่อสาร การสนทนา การอภิปราย การปรึกษาหารือ และการร่วมคิดร่วมทำ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีการพึ่งพาอาศัย สนับสนุน และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิก เสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันของศูนย์การศึกษาพิเศษ								
16	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการสื่อสาร ปรึกษาหารือ และยอมรับความแตกต่างทางความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
19	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษปฏิบัติงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการสนับสนุนและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมกันพัฒนาศักยภาพของทีมงาน เสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของศูนย์การศึกษาพิเศษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การมีแบบแผนความคิด									
นิยามศัพท์	รูปแบบทางความคิด ความเชื่อ และทัศนคติของผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้สามารถคิดอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของงานทั้งภาพรวมและส่วนย่อย ใช้เหตุผลในการวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง								
21	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถคิดอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ของงานทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย รวมทั้งเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่ของตนกับภาพรวมของศูนย์การศึกษาพิเศษได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย และตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีการไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม และทัศนคติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารและครูศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำกรอบความคิดและประสบการณ์ที่มีไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 53 ตอนที่ 3 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 มีความสอดคล้อง ทั้งหมด 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แสดงว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อผู้วิจัยนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. การสร้างความร่วมมือดิจิทัล (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.654 – 0.864 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.921	1	0.654
	2	0.864
	3	0.817
	4	0.840
	5	0.816
2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.359 – 0.872 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.862	6	0.359
	7	0.616
	8	0.872
	9	0.799
	10	0.799
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.456 – 0.709 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.777	11	0.616
	12	0.456
	13	0.475
	14	0.528
	15	0.709
4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.625 – 0.822 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879	16	0.782
	17	0.629
	18	0.822
	19	0.714
	20	0.625

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 54 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.706 – 0.880 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.917	21	0.706
	22	0.880
	23	0.800
	24	0.711
	25	0.837
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม	–	0.965

จากตาราง 54 พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.353 – 0.875 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การสร้างความร่วมมือดิจิทัล (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.654 – 0.864 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.921

2. การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.359 – 0.872 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.862

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารองค์กรเชิงบวก (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.456 – 0.709 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.777

4. จินตนาการและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.625 – 0.822 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879

5. การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.706 – 0.880 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.917

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. การคิดอย่างเป็นระบบ (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.646 – 0.854 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912	1	0.744
	2	0.810
	3	0.854
	4	0.646
	5	0.850
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.558 – 0.787 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873	6	0.787
	7	0.779
	8	0.686
	9	0.712
	10	0.558
3. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.423 – 0.673 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.743	11	0.423
	12	0.574
	13	0.619
	14	0.673
	15	0.628
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.545 – 0.769 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.848	16	0.769
	17	0.545
	18	0.641
	19	0.706
	20	0.635

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 55 (ต่อ)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การมีแบบแผนความคิด (Y_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.575 – 0.842 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.893	21	0.764
	22	0.842
	23	0.736
	24	0.803
	25	0.575
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม	–	0.962

จากตาราง 55 พบว่าแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.550 – 0.829 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.646 – 0.854 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.558 – 0.787 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.873

3. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.423 – 0.673 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.743

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.545 – 0.769 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.848

5. การมีแบบแผนความคิด (Y_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.575 – 0.842 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.893

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Frequencies

Statistics

		Xaa	Xbb	Xcc	Xdd	Xee	totalx
N	Valid	253	253	253	253	253	253
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4625	4.3478	4.4229	4.4289	4.4289	4.4180
Std. Deviation		.55867	.68229	.64163	.60658	.61146	.56470

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวม

Frequencies

Statistics

		Yaa	Ybb	Ycc	Ydd	Yee	totaly
N	Valid	253	253	253	253	253	253
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4150	4.5119	4.4427	4.4466	4.4447	4.4479
Std. Deviation		.69414	.62350	.63907	.69159	.63691	.62299

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Xaa	Between Groups	1.096	2	.548	1.767	.173
	Within Groups	77.557	250	.310		
	Total	78.653	252			
Xbb	Between Groups	5.192	2	2.596	5.788	.003
	Within Groups	112.119	250	.448		
	Total	117.311	252			
Xcc	Between Groups	4.196	2	2.098	5.269	.006
	Within Groups	99.551	250	.398		
	Total	103.747	252			
Xdd	Between Groups	2.082	2	1.041	2.871	.059
	Within Groups	90.638	250	.363		
	Total	92.719	252			
Xee	Between Groups	3.957	2	1.978	5.480	.005
	Within Groups	90.263	250	.361		
	Total	94.219	252			
totalx	Between Groups	3.088	2	1.544	4.995	.007
	Within Groups	77.272	250	.309		
	Total	80.359	252			

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Xaa	Between Groups	2.853	2	1.426	4.704	.010
	Within Groups	75.801	250	.303		
	Total	78.653	252			
Xbb	Between Groups	3.435	2	1.717	3.770	.024
	Within Groups	113.876	250	.456		
	Total	117.311	252			
Xcc	Between Groups	2.476	2	1.238	3.056	.049
	Within Groups	101.271	250	.405		
	Total	103.747	252			
Xdd	Between Groups	3.818	2	1.909	5.368	.005
	Within Groups	88.902	250	.356		
	Total	92.719	252			
Xee	Between Groups	7.283	2	3.642	10.472	.000
	Within Groups	86.936	250	.348		
	Total	94.219	252			
totalx	Between Groups	3.719	2	1.859	6.066	.003
	Within Groups	76.640	250	.307		
	Total	80.359	252			

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Yaa	Between Groups	1.543	2	.772	1.609	.202
	Within Groups	119.880	250	.480		
	Total	121.423	252			
Ybb	Between Groups	3.372	2	1.686	4.457	.013
	Within Groups	94.592	250	.378		
	Total	97.964	252			
Ycc	Between Groups	3.192	2	1.596	4.001	.019
	Within Groups	99.727	250	.399		
	Total	102.919	252			
Ydd	Between Groups	2.738	2	1.369	2.906	.057
	Within Groups	117.791	250	.471		
	Total	120.530	252			
Yee	Between Groups	2.653	2	1.326	3.330	.037
	Within Groups	99.573	250	.398		
	Total	102.225	252			
totaly	Between Groups	2.773	2	1.387	3.647	.027
	Within Groups	95.032	250	.380		
	Total	97.805	252			

การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Yaa	Between Groups	1.419	2	.709	1.478	.230
	Within Groups	120.004	250	.480		
	Total	121.423	252			
Ybb	Between Groups	1.067	2	.533	1.376	.254
	Within Groups	96.898	250	.388		
	Total	97.964	252			
Ycc	Between Groups	3.406	2	1.703	4.279	.015
	Within Groups	99.513	250	.398		
	Total	102.919	252			
Ydd	Between Groups	2.709	2	1.354	2.874	.058
	Within Groups	117.821	250	.471		
	Total	120.530	252			
Yee	Between Groups	4.967	2	2.484	6.384	.002
	Within Groups	97.258	250	.389		
	Total	102.225	252			
totaly	Between Groups	2.749	2	1.374	3.614	.028
	Within Groups	95.056	250	.380		
	Total	97.805	252			

การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Correlations

		Xaa	Xbb	Xcc	Xdd	Xee	totalx	Yaa	Ybb	Ycc	Ydd	Yee	totaly
Xaa	Pearson Correlation	1	.794**	.756**	.799**	.734**	.906**	.610**	.631**	.568**	.557**	.632**	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Xbb	Pearson Correlation	.794**	1	.820**	.803**	.776**	.938**	.654**	.667**	.677**	.632**	.746**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Xcc	Pearson Correlation	.756**	.820**	1	.791**	.750**	.892**	.627**	.662**	.679**	.635**	.674**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Xdd	Pearson Correlation	.799**	.803**	.791**	1	.733**	.901**	.560**	.590**	.591**	.547**	.650**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Xee	Pearson Correlation	.734**	.776**	.750**	.733**	1	.872**	.808**	.793**	.736**	.723**	.797**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
totalx	Pearson Correlation	.906**	.938**	.892**	.901**	.872**	1	.715**	.740**	.709**	.690**	.780**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Yaa	Pearson Correlation	.610**	.654**	.627**	.560**	.808**	.715**	1	.903**	.841**	.836**	.824**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Ybb	Pearson Correlation	.631**	.667**	.662**	.590**	.793**	.740**	.903**	1	.856**	.857**	.854**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Ycc	Pearson Correlation	.568**	.677**	.679**	.591**	.736**	.709**	.841**	.856**	1	.877**	.884**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Ydd	Pearson Correlation	.557**	.632**	.635**	.547**	.723**	.690**	.836**	.857**	.877**	1	.903**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Yee	Pearson Correlation	.632**	.746**	.674**	.650**	.797**	.780**	.824**	.854**	.884**	.903**	1	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253
totaly	Pearson Correlation	.648**	.730**	.699**	.631**	.832**	.782**	.927**	.941**	.932**	.946**	.947**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253	253

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

ชื่อผู้วิจัย นางสาวชนิกานต์ พลราชม นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

สถานที่ทำงาน .....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์ .....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 โดยรวมสูง จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ 1) การยืดหยุ่นปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง 2) การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

3. ผู้วิจัยจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม
ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล **ด้านการยืดหยุ่น ปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง** เพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล **ด้านการมีวิสัยทัศน์พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่** เพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวชนิกานต์ พลราชม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นายวุฒิชัย ใจนะภา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ วันที่ 15 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางสาวอโณทัย นันแพง ครูชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
วันที่ 19 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายชัชวาล ไวแสน ครูชำนาญการ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
วันที่ 19 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายพงศ์ศักดิ์ เลิศอุทัย ครูชำนาญการ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
วันที่ 19 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 20 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางมยุรี เชื้อพระคา ครูชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
วันที่ 20 พฤษภาคม 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสาวพนารัตน์ มาลีลัย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
วันที่ 21 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวชนัญภรณ์ จันทะวัน
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดเลย
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
วันที่ 21 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายบุรินทร์ สารีคำ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมหาสารคาม
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
วันที่ 22 พฤษภาคม 2569



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 23 พฤษภาคม 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	นางสาวชนิกานต์ พลราชม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 8 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	โครงการเดอะกรีนเนอรี่ บายไม้ใหญ่ บ้านเลขที่ 789/189 ซอย R2 หมู่ 4 ตำบลดงมะไฟ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2562	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาพิเศษและภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2563	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
พ.ศ. 2565	ตำแหน่ง ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
พ.ศ. 2566	ตำแหน่ง ครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร