ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ฐิติรัตน์ ผดุง[1] ชนมณี ศิลานุกิจ[2]

วันที่รับบทความ: 27 ธันวาคม 2568	วันแก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2569	วันตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ (2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนทางความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ ตามลำดับ (3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; องค์กรแห่งการเรียนรู้; โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

[1]นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: praeluck@gmail.com
[2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Open Access © 2026 Published by Kanchanarat Law Office
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

The Relationship Between Innovative Leadership of School Administrators and Learning Organization of Schools Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Thitirat Phadung[1] Chonmanee Silanookit[2]

Received: December 27, 2025	Revised: April 16, 2026	Accepted: April 18, 2026

Abstract

This research article aims to examines (1) the level of innovative leadership of school administrators under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration; investigates (2) the level of learning organization of schools under study; and studies (3) the relationship between innovative leadership of school administrators and learning organization of schools under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 370 teachers in schools under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.98. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The innovative leadership of school administrators under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: teamwork and collaboration, creating an innovative climate, creative thinking, and visionary leadership for change. (2) The learning organization of schools under study overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: team learning, personal mastery, shared vision, mental models, and system thinking. (3) Overall, the innovative leadership of school administrators and the learning organization of schools under investigation had a moderate positive correlation at the statistical level of .01. When considering each aspect, it was found that the creating an innovative climate of school administrators had a moderate positive correlation at the statistical level of .01 with the shared vision of schools under investigation higher than other aspects, and the visionary leadership for change of school administrators had a relatively low positive correlation at the statistical level of .01 with the personal mastery of schools under investigation lower than other aspects.

Keywords: Innovative Leadership; Learning Organization;
Schools Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration
Type of Article: Research Article

[1]Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkapi, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: praeluck@gmail.com
[2]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

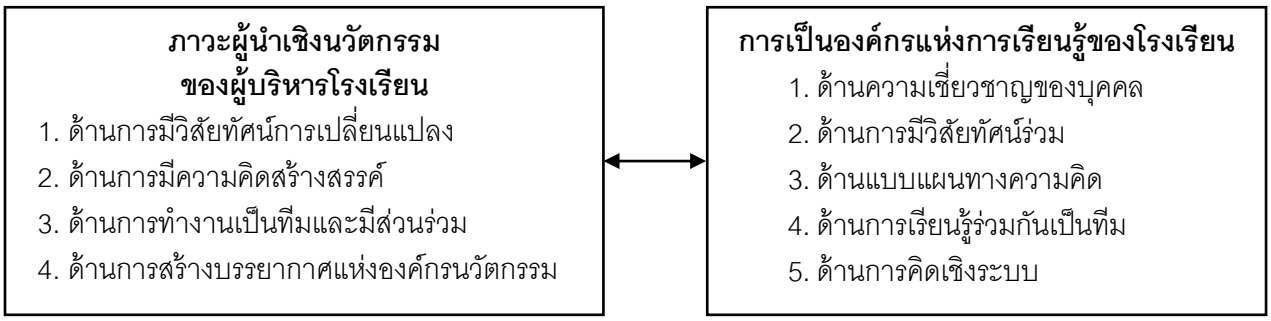
ในบริบทความเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน ทั้งด้านความต้องการแรงงาน ด้านประชากร เศรษฐกิจและสังคม ด้านการเรียนรู้ และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบกับปัญหาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับเศรษฐกิจหดตัว เสถียรภาพทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม จำนวนสถานศึกษาและผู้เรียนที่มีแนวโน้มลดลง ตลอดจนบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น ล้วนส่งผลต่อการจัดการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงต้องเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2568) สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565-2569) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมและมีคุณภาพสามารถใช้ชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567, หน้า 9-12) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษา โดยต้องมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และเป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถนำพาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) อย่างยั่งยืน (ชิดชนก เพ่งพิศ และธดา สิทธิ์ธาดา, 2568, หน้า 186; ศิรินทร์พร คุปตพงศ์, 2565, หน้า 3) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (innovative leadership) ที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร กำหนดทิศทางด้วยกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (เฉลิมพล ดีสวัสดิ์, 2566, หน้า 55) ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างในการใช้นวัตกรรมก่อนจึงเผยแพร่สู่โรงเรียน (ลัดดาวัลย์ ซาซิโย, 2566, หน้า 2) และส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมการบริหาร หลักสูตร การนิเทศ และการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ (นุรสรินทร์ การีจิ, 2567, หน้า 71) และนำพาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ซึ่งเป็นกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านการอบรม การฝึกทักษะ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตามแนวคิดวินัย 5 ประการของ Senge (1990) ที่ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญของบุคคล การมีวิสัยทัศน์ร่วม แบบแผนทางความคิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งนำพาโรงเรียนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) ที่ได้กำหนดอัตลักษณ์แห่งมหานคร คือ รู้หน้าที่ มีจิตสาธารณะ รักษ์สิ่งแวดล้อม และเป็นนวัตกรที่พร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563, หน้า 5-6) และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่กำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาไว้ โดยใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน หรือ O-NET และผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ หรือ PISA เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีผู้เรียนบางกลุ่มที่มีผลการทดสอบ O-NET และผลการทดสอบ PISA เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ผู้เรียนส่วนใหญ่ของประเทศยังมีค่าคะแนนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจากภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) และจากความสำคัญนี้ สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต้องการผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะมาส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มาใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียน และบริหารโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนของ เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566), ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566), ลัดดาวัลย์ ซาซิโย (2566), สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร (2566), นุรสรินทร์ การีจิ (2567) และ Horth and Vehar (2014) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ (4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และจากการสังเคราะห์แนวคิดวินัยแห่งการเรียนรู้ห้าประการของ Senge (1990) สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล (2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (3) ด้านแบบแผนทางความคิด (4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 437 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 14,201 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ขั้นตอนที่ 1 สุ่มเขต โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากเขต เพราะตัวอย่างมีสถานะไม่แตกต่างกัน และขั้นตอนที่ 2 สุ่มสำนักงานเขต โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) โดยการจับสลากสำนักงานเขต และขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างครูจากสถานศึกษาในสำนักงานเขตหนองแขม และสำนักงานเขตภาษีเจริญ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) อย่างเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) มีค่า +1 ถึง –1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1)	4.27	0.48	มาก
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	4.28	0.53	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_3)	4.32	0.50	มาก
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X_4)	4.29	0.48	มาก
รวม	4.28	0.43	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, *SD* = 0.43) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.32, *SD* = 0.50) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.29, *SD* = 0.48) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.28, *SD* = 0.53) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.27, *SD* = 0.48) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	*SD*	แปลผล
1. ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล (Y_1)	4.37	0.46	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_2)	4.35	0.45	มาก
3. ด้านแบบแผนทางความคิด (Y_3)	4.34	0.44	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4)	4.38	0.45	มาก
5. ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5)	4.33	0.49	มาก
รวม	4.35	0.42	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, *SD* = 0.42) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.38, *SD* = 0.45) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ($\bar{X}$ = 4.37, *SD* = 0.46) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}$ = 4.35, *SD* = 0.45) ด้านแบบแผนทางความคิด ($\bar{X}$ = 4.34, *SD* = 0.44) และด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X}$ = 4.33, *SD* = 0.49) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{total}
X_1	.457**	.540**	.501**	.536**	.496**	.538**
X_2	.476**	.487**	.505**	.513**	.499**	.550**
X_3	.464**	.590**	.573**	.617**	.563**	.581**
X_4	.493**	.622**	.557**	.597**	.559**	.594**
X_{total}	.531**	.650**	.592**	.634**	.590**	.633**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน (X_{total}) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_{total}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .633**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสูงกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} =.622**) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครต่ำกว่าด้านอื่น ๆ (r_{xy} =.457**)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแสดงสมรรถนะการบริหารโรงเรียนเข้มแข็งในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การบริหารที่เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายของสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบของระบบราชการที่ขาดความยืดหยุ่น และความเหลื่อมล้ำด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถแสดงศักยภาพในการบริหารงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Nebieridze (2023) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องทำหน้าที่เป็นสถาปนิกวัฒนธรรมของโรงเรียน สร้าง

ค่านิยมร่วมเกี่ยวกับการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยเชื่อมโยงมิติการบริหารบุคลากร โครงสร้างองค์กร และความสัมพันธ์กับชุมชนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากโรงเรียนมีระบบการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ที่เข้มแข็ง โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานเป็นทีมเพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง อันสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายใต้บรรยากาศที่เปิดกว้างทางความคิด ส่งผลให้สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันต่อบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่มองว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่ผู้คนขยายขีดความสามารถของตนในการสร้างผลลัพธ์ที่ตนเองปรารถนาอย่างแท้จริง รูปแบบความคิดใหม่ ๆ ได้รับการหล่อเลี้ยง ความมุ่งหมายร่วมกันได้รับการปลดปล่อย และผู้คนเรียนรู้ที่จะมองเห็นระบบทั้งหมดไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้แบบสร้างสรรค์เพื่อให้สามารถสร้างอนาคตใหม่ได้ด้วยตนเอง ผ่านวินัยแห่งการเรียนรู้ห้าประการ และสอดคล้องกับ สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์ (2567) ที่พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญยิ่งในการผลักดันโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้วยความยืดหยุ่น การเปิดโอกาสให้มีการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเชิงระบบ ควบคู่กับการสนับสนุนให้แสวงหาทักษะใหม่จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้โรงเรียนก้าวสู่ความยั่งยืน สอดคล้องกับเงื่อนไขของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัยห้าประการของ Senge (1990) ที่เน้นความเชี่ยวชาญของบุคคล การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การปรับเปลี่ยนแบบแผนทางความคิด และการคิดเชิงระบบอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ชุลีมาศ คำบุญเรือง (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าวมีความแตกต่างจาก ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งความแตกต่างนี้สะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพียงลำพังยังไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เต็มศักยภาพ เนื่องจากมีปัจจัยแทรกซ้อนด้านโครงสร้างการบริหารที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ การดำเนินงานภายใต้สายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนและทับซ้อน ส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจขาดความยืดหยุ่นและล่าช้า จึงเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ลดทอนประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จำเป็นต้องอาศัยความคล่องตัวในการปฏิบัติงานจริง และสอดคล้องกับ Thitiratsakul (2022) ที่พบว่า ระบบบริหารแบบราชการรวมศูนย์ทำให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครขาดความยืดหยุ่น ส่งผลให้กระบวนการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติมีความล่าช้าและขัดแย้งกับวิถีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต้องการความรวดเร็ว นอกจากนี้ อุปสรรคสำคัญในระดับปฏิบัติการคือภาระงานของครูที่นอกเหนือจากการสอนมีปริมาณมาก ส่งผลให้เวลาในการเรียนรู้ทางวิชาชีพลดลงและทำให้นวัตกรรมถูกมองว่าเป็นภาระงานเพิ่มมากกว่าโอกาสในการพัฒนาตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ประกอบกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นอำนาจตามสายการบังคับบัญชา ดังนั้นผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์ในระดับปานกลางจึงมิได้บ่งชี้ถึงความล้มเหลวของภาวะผู้นำ หากแต่สะท้อนให้เห็นข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรม การขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนจึงจำเป็นต้องปฏิรูปโครงสร้าง

การบริหารให้ลดความซ้ำซ้อน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู และสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารแบบสองทาง ควบคู่ไปกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ทั้งนี้ จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การจะยกระดับให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทุกมิติควบคู่กัน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงที่สุด โดยสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยทางจิตวิทยา เพื่อให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่กลัวการถูกตำหนิ ซึ่งจะช่วยลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เมื่อผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมและการเรียนรู้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งสื่อสารให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยจัดทำแผนปฏิบัติการที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติจริงในแต่ละภาคเรียน อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูร่วมกันสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และเสนอแนวทางปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผ่านช่องทางกล่องรับความคิดเห็น แบบสำรวจออนไลน์ หรือการสนทนากลุ่มย่อย เป็นต้น พร้อมทั้งส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคลผ่านการอบรมและศึกษาดูงาน ให้ครูได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการยกย่องและให้รางวัลครูที่ริเริ่มนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียน อันเป็นหนึ่งในวินัยสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (1990) ที่สำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแบบอย่างในการนำนวัตกรรมมาใช้ก่อน แล้วจึงเผยแพร่แนวทางสู่ครูและบุคลากร ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาศักยภาพด้านการมองการณ์ไกลและการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีการศึกษาและทิศทางตลาดแรงงาน เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของโรงเรียนให้ชัดเจนและทันสมัยด้วย

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สะท้อนว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เต็มศักยภาพ เนื่องจากมีปัจจัยแทรกซ้อนด้านโครงสร้างการบริหารที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ การดำเนินงานภายใต้สายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนและทับซ้อน รวมถึงภาระงานของครูที่นอกเหนือจากการสอนมีปริมาณมาก ดังนั้น การยกระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สูงขึ้น จำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กันทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในทุกมิติ การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารให้ลดความซ้ำซ้อน การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู และการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาศักยภาพด้านการมองการณ์ไกลและการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยควรเน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างทางความคิด ส่งเสริมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์บริบทองค์กรเพื่อสังเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนร่วมกัน รวมทั้งควรตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ทั้งด้านเทคโนโลยีการศึกษาและทิศทางตลาดแรงงาน เพื่อนำสารสนเทศเหล่านี้มาใช้เป็นเข็มทิศในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของโรงเรียนให้มีความชัดเจนและทันสมัย การสร้างความเข้าใจ

และเป้าหมายร่วมกันเช่นนี้ จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรเร่งสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่อาศัยข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจแทนการใช้วิจารณญาณส่วนบุคคล โดยควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้เข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์และวางแผนแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด ควบคู่กับการส่งเสริมศักยภาพครูผ่านการอบรมและการเปิดเวทีระดมสมองเพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางแก้ปัญหาแบบองค์รวม รวมทั้งปรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นกลไกสำคัญกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ อันเป็นรากฐานของการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง การยกระดับให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้ครูกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว และเป็นปัจจัยที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชิดชนก เพ่งพิศ และธดา สิทธิ์ธาดา. (2568). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8* (หน้า 184-194), มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, บัณฑิตวิทยาลัย.

ชุลีมาศ คำบุญเรือง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.

นุรสรินทร์ การีจิ. (2567). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.

ลัดดาวัลย์ ซาซิโย. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิรินทร์พร คุปตพงศ์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569).* ค้นจาก https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/116/ITA/O4_แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน/แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร%20ฉบับที่%203%20%28พ.ศ.%202564%20-%202569%29.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* ค้นจาก https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลการทดสอบ O-NET และ PISA.* ค้นจาก http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1861-file.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *การติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะในศตวรรษที่ 21.* ค้นจาก https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/2103-file.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2568). *ทิศทางการวิจัยทางการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2568-2570.* ค้นจาก https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/2127-file.pdf

สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์. (2567). *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334.

Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.

Horth, D. M., & Vehar, J. (2014). *Becoming a leader who fosters innovation*. Retrieved from https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2014/03/BecomingLeaderFostersInnovation.pdf

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 5-55.

Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development, 5*(2), 152-163.

Nebieridze, K. (2023). Innovative School Leadership Aspects. *Journal of Legal Studies, 31*(45), 17-37.

Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science, 30*(757), 23-25.

Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday/Currency.

Thitiratsakul, T. (2022). *BMA fails capital's children in need*. Retrieved from https://tdri.or.th/en/2022/05/bma-fails-capitals-children-in-need/