

การศึกษากรอบเนื้อหาความคล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน

A Study of Learning Agility of School Administrator Components

ทัต วงลาพรม¹

นวพร วรรณทอง² และ วาโร เพ็งสวัสดิ์³

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร^{1,2,3}

Tad Wonglaprom¹,

Nawaphorn Wannathong² and Waro Phengsawat³

Sakon Nakhon Rajabhat University^{1,2,3}

Corresponding Author, Email: Tadwonglaprom@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้จากเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 แหล่งข้อมูล และ (2) การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่ได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง 4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง นอกจากนี้ ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงกรอบองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีศักยภาพในการปรับตัว เรียนรู้ และบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้; ผู้บริหารโรงเรียน; องค์ประกอบ

* ได้รับบทความ: 12 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ: 21 กันยายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 16 มิถุนายน 2569

Abstract

This research article aimed to identify the components of learning agility among school administrators, which is considered a crucial competency for educational leadership in an era of rapid change. The study employed document analysis and synthesis methods. The research process consisted of two phases: (1) synthesizing the components of learning agility from ten related national and international documents and research studies, and (2) evaluating the appropriateness of the identified components by five experts. The research instruments included a document synthesis form and a five-point rating scale questionnaire. The content validity index of the instrument was 0.98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that the learning agility of school administrators comprised five components: (1) Mental Agility, (2) People Agility, (3) Change Agility, (4) Results Agility, and (5) Self-Awareness. Furthermore, the evaluation conducted by the experts indicated that all components were considered appropriate at the highest level.

The findings provide a comprehensive framework of learning agility that can be applied as a guideline for developing school administrators' capacity to adapt, learn continuously, and effectively manage educational institutions in response to the challenges of the twenty-first century.

Keywords: Learning Agility; School Administrators; Components

บทนำ

สังคมโลกในยุคปัจจุบันมีความแตกต่างจากในอดีตอย่างมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน เทคโนโลยี สื่อสารและทรัพยากรต่าง ๆ จากทั่วโลกได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความเชื่อมโยงในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองระหว่างประเทศ ภูมิภาค และชุมชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการเคลื่อนย้ายดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่ซับซ้อนมากขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ภัทริกา วงศ์นันทน์, 2557) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้องค์กร หน่วยงาน ตลอดจนสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ และจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน และการศึกษา เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเน้นการส่งเสริมทักษะและประสบการณ์

การเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระบบที่ต้องมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวได้เป็นอย่างดี

ในช่วงที่ผ่านมา ผู้บริหารโรงเรียนต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด และต้องตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอนอยู่บ่อยครั้ง ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตภายในสถานศึกษา ปัญหาด้านสุขภาพของนักเรียน หรือเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ปกครองและชุมชน ความสามารถในการเรียนรู้จากเหตุการณ์เหล่านี้และปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ยังต้องจัดการทรัพยากรและงบประมาณภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรับมือกับปัญหาที่หลากหลายและซับซ้อน เช่น พฤติกรรมนักเรียน การล่องละเมิดสิทธิ์ และความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ ปรับตัว และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่หลากหลาย อาทิ การคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การกล้ารับความเสี่ยง และการยืดหยุ่นในการทำงาน ขึ้นอยู่กับบริบทของลักษณะองค์กรและตัวบุคคลที่ต่างกัน (De Meuse, Dai & Hallenbeck, 2010) อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษายังไม่มีความชัดเจนมากนัก เนื่องจากงานวิจัยก่อนหน้านี้เป็นการศึกษาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารในภาพรวม ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาจึงเป็นที่มาของความสนใจในการศึกษาค้นคว้านี้ เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
- 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ร่วมกับการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 แหล่ง

ประกอบด้วย ศศิวิมล ศรีนวล (2564); วาติทยา แต่เจริญ (2567); จุฬาพัฒน์ สีวงวน (2567); Lombardo (2000); Howard (2017); Saputra (2018); Özgenel (2021); Williams (2022); Kaya (2023); และ Yazici (2024)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์เอกสาร โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปองค์ประกอบตามเกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ครั้งขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมด เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหาร การศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 2 คน มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี

3. ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

4. ครู จำนวน 1 คน มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สำหรับประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นส่งแบบสอบถามพร้อมเอกสารประกอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ กำหนดให้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้เป็นองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนได้

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย การสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันความถูกต้อง ความเหมาะสม และความน่าเชื่อถือของกรอบองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ครั้งขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมด พบว่า มีองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์และสามารถกำหนดเป็นกรอบเนื้อหาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคล่องแคล่วด้านความคิด 2) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล 3) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง 4) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการ ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้	ศศิวิมล ศรีนิล (2564)	วาทีทยา แท้เจริญ (2567)	จุฬารัตน์ สิวาทน (2567)	Lombardo (2000)	Howard (2017)	Saputra (2018)	Özgenel (2021)	Williams (2022)	Ayça Kaya (2023)	Yazici (2024)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. ความคล่องแคล่วด้านความคิด											10	100	✓
- ความคล่องแคล่วด้านความคิด	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- ความคล่องตัวด้านความคิด		✓	✓										
2. ความคล่องแคล่วด้านบุคคล											10	100	✓
- ความคล่องแคล่วด้านบุคคล	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- ความคล่องตัวด้านบุคคล		✓	✓										
3. ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง											10	100	✓
- ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- ความคล่องตัวด้านการเปลี่ยนแปลง		✓	✓										
4. ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์											10	100	✓
- ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- ความคล่องตัวด้านผลลัพธ์		✓	✓										
5. การตระหนักรู้ในตนเอง													✓
- การตระหนักรู้ในตนเอง	✓	✓	✓				✓	✓		✓	6	60	
รวม	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5			

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านความคิด ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง และความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ มีความถี่เท่ากับ 10 คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังกล่าว

2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของกรอบเนื้อหาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ความคล่องแคล่วด้านความคิด	4.65	0.52	มากที่สุด
2. ความคล่องแคล่วด้านบุคคล	4.83	0.32	มากที่สุด
3. ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง	4.80	0.45	มากที่สุด
4. ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์	4.80	0.36	มากที่สุด
5. การตระหนักรู้ในตนเอง	4.90	0.22	มากที่สุด
รวม	4.80	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า การตระหนักรู้ในตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.22) รองลงมา ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ($\bar{x} = 4.83$, S.D. = 0.32) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.36) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) และความคล่องแคล่วด้านความคิด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านความคิด

พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. คิดเชิงสร้างสรรค์และคิดอย่างมีวิจารณญาณจากมุมมองที่หลากหลาย	4.60	0.55	มากที่สุด
2. ตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ	4.80	0.45	มากที่สุด
3. สร้างความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างกัน	4.60	0.55	มากที่สุด
4. เสนอแนวทางแก้ไขและดำเนินการอย่างรวดเร็ว โดยอธิบายความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.65	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ความคล่องแคล่วด้านความคิดมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.52) โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตรวจสอบปัญหาอย่างรอบคอบ ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ตารางที่ 2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านบุคคล

พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. เปิดใจและเข้าใจบุคคลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิดเห็น	5.00	0.00	มากที่สุด
2. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น	4.80	0.45	มากที่สุด
3. มีทักษะในการสื่อสารและเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
4. กระตือรือร้นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความคิดเห็น	4.80	0.45	มากที่สุด
5. ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี	4.80	0.45	มากที่สุด
6. มีความสุขุมและยืดหยุ่นแม้อยู่ภายใต้แรงกดดัน	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.83	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.2 พบว่า ความคล่องแคล่วด้านบุคคลมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.83$, S.D. = 0.32) โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเปิดใจและเข้าใจบุคคลที่มีความหลากหลาย และการมีทักษะการสื่อสารและการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 5.00$)

ตารางที่ 2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. รับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยทัศนคติเชิงบวก	4.80	0.45	มากที่สุด
2. มีความอยากรู้อยากเห็นและแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
3. มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.3 พบว่า ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) และทุกพฤติกรรมบ่งชี้ได้รับการประเมินในระดับมากที่สุดเท่ากัน

ตารางที่ 2.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์

พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. แปลงความรู้และแนวคิดให้เป็นการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์เป็นรูปธรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
2. มุ่งความสำเร็จและมุ่งมั่นในการสร้างผลลัพธ์ที่ดี	4.80	0.45	มากที่สุด
3. ปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
4. สร้างแรงบันดาลใจและภาพลักษณ์ที่สร้างความมั่นใจให้แก่บุคคลอื่น	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.80	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.4 พบว่า ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.36) โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัวและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 5.00$)

ตารางที่ 2.5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง

พฤติกรรมบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. รู้จักและเข้าใจตนเองทั้งด้านความคิด อารมณ์ ทักษะ และค่านิยม	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา	5.00	0.00	มากที่สุด
3. มีความมั่นใจในตนเองและสามารถไตร่ตรองตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม	4.80	0.45	มากที่สุด
4. ตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.90	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 2.5 พบว่า การตระหนักรู้ในตนเองมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.22) โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา และการตื่นตัวต่อสถานการณ์และมองการณ์ไกลได้ ($\bar{x} = 5.00$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษากรอบเนื้อหาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน” พบว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านความคิด ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านความคิด ความคล่องแคล่วด้านบุคคล ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และสังคมอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ ปรับตัว และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านจึงสะท้อนคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Lombardo and Eichinger (2000) ที่อธิบายว่าความคล่องแคล่วในการเรียนรู้เป็นความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์และประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสอดคล้องกับ De Meuse, Dai, Hallenbeck และ Tang (2011) ที่เสนอว่าองค์ประกอบสำคัญของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ประกอบด้วยความคล่องแคล่วด้านความคิด ด้านบุคคล ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านผลลัพธ์

1.1 ความคล่องแคล่วด้านความคิด (Mental Agility)

ผลการวิจัยพบว่า ความคล่องแคล่วด้านความคิดเป็นองค์ประกอบสำคัญของความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเผชิญปัญหาที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องสามารถคิดวิเคราะห์ คิดเชิงวิพากษ์ และคิดเชิงสร้างสรรค์จากมุมมองที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ De Meuse et al. (2011) ที่กล่าวว่าความคล่องแคล่วด้านความคิดเป็นความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน มองปัญหาจากหลายมิติ และสร้างแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Howard (2017) ที่พบว่าผู้นำทางการศึกษาที่มีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้จากประสบการณ์จะสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

1.2 ความคล่องแคล่วด้านบุคคล (People Agility)

ผลการวิจัยพบว่า ความคล่องแคล่วด้านบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่ง

เนื่องจากการบริหารโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกับบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารจึงต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีทักษะการสื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Petor (2018) ที่ระบุว่าความคล่องแคล่วด้านบุคคลเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสาร และการปรับตัวเข้ากับบุคคลที่มีความหลากหลาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานและภาวะผู้นำ

1.3 ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง (Change Agility)

ผลการวิจัยพบว่า ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารจึงต้องเปิดรับสิ่งใหม่ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ De Meuse and Feng (2015) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลงจะมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนา และสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Özgenel and Yazici (2021) ที่พบว่าความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

1.4 ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ (Results Agility)

ผลการวิจัยพบว่า ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถนำความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติจริงจนเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Lombardo and Eichinger (2000) ที่อธิบายว่าความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลในสถานการณ์ใหม่ รวมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานได้

1.5 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

ผลการวิจัยพบว่า การตระหนักรู้ในตนเองเป็นองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรู้จักและเข้าใจตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาตน ผู้บริหารที่ตระหนักรู้ในตนเองจะสามารถประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และศักยภาพของตนเองได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้สามารถวางแผนพัฒนาตนเองและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1998) ที่ระบุว่า การตระหนักรู้ในตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล รวมทั้งสอดคล้องกับปนัดดา ยะดิน (2560) ที่พบว่า การตระหนักรู้ในตนเองช่วยให้บุคคลเข้าใจศักยภาพของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ และตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล

2. การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่สังเคราะห์ขึ้นมีความครอบคลุม สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และบริบทการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรการอบรม การประเมินสมรรถนะผู้บริหาร และการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ อันจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

โดยสรุป องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์และเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ความคล่องแคล่วด้านความคิดช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ความคล่องแคล่วด้านบุคคลช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลงช่วยให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ช่วยให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน และการตระหนักรู้ในตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาศักยภาพในทุกด้าน ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

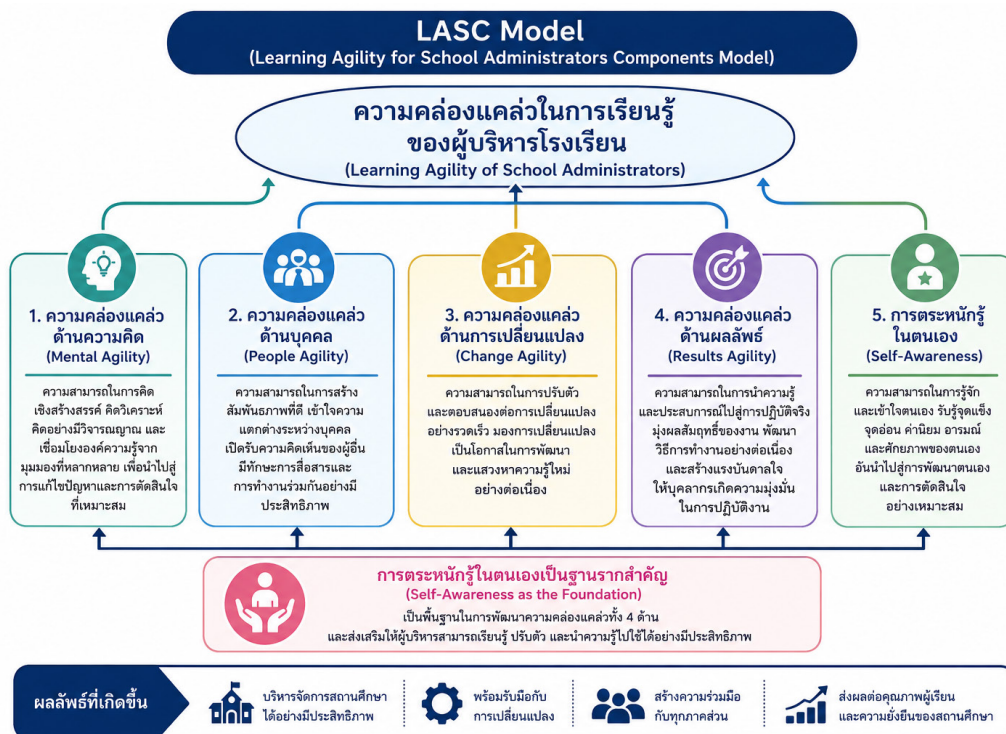
ควรนำองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ที่ค้นพบไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการคิด การปรับตัว และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในบริบทที่หลากหลาย เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ หรือเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา นอกจากนี้ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษารอบเนื้อหาความคล่องแคล่วในการเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ได้ทำการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้กรอบองค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เป็น LASC Model (Learning Agility for School Administrators Components Model) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านความคิด (Mental Agility) ความคล่องแคล่วด้านบุคคล (People Agility) ความคล่องแคล่วด้านการเปลี่ยนแปลง (Change Agility) ความคล่องแคล่วด้านผลลัพธ์ (Results Agility) และการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีการตระหนักรู้ในตนเองเป็นฐานรากสำคัญในการพัฒนาความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 LASC Model : องค์ประกอบความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- จุฬาพัฒน์ สิวหงวน. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ปนัดดา ยะดิน. (2560). ผลการให้การศึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดทฤษฎีการปรึกษาเกสตัลท์ต่อการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนพิการเรียนรวม โรงเรียนวังเหนือวิทยา จังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วาทีทยา แต่เจริญ. (2567). ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามแนวคิดความคล่องตัวในการเรียนรู้. วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์, 11(1), 103–116.
- ศศิวิมล ศรีนวล. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความคล่องแคล่วในการเรียนรู้ของนิสิตบัณฑิตศึกษา: การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะ. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 14(2), 176–191.
- De Meuse, K. P., Dai, G., Hallenbeck, G. S., & Tang, K. Y. (2011). The development and validation of a self-assessment of learning agility. Society for Industrial and Organizational Psychology Conference.
- De Meuse, K. P., & Feng, S. (2015). The development and validation of the TALENTx7 assessment: A psychological measure of learning agility. Leader's Gene Consulting.
- Howard, J. (2017). Learning agility in education: An analysis of pre-service teachers' learning agility and teaching performance. Doctoral dissertation, Tarleton State University.
- Kaya, H. (2023). Teachers' learning agility as a predictor of their lifelong learning tendency. Asian Journal of Instruction, 11(2), 56–72.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. Human Resource Management, 39(4), 321–329.

- Özgenel, M., & Yazıcı, H. (2021). Learning agility of school administrators: An empirical investigation. *International Journal of Progressive Education*, 17(1), 220–235.
- Petor, J. (2018). Measuring learning agility to predict job performance and leadership success. PSI Talent Management White Paper.
- Saputra, N., Rachmawati, D., & Handayani, S. (2018). The mediating role of learning agility on the relationship between work engagement and learning culture. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 26(S), 117–130.
- Williams, R., & Nowack, K. (2022). Neuroscience hacks to enhance learning agility in leaders. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 74(4), 291–310.
- Yazıcı, H. (2024). Is there a relationship between school principals' learning agility and decision-making styles? The effect of gender as a moderating factor. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 11(1), 45–60.