



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

กฤตติกา คະหะวงค์

มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
LEARNING ORGANIZATIONS OF SCHOOLS UNDER KRABI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central stupa-like structure with a multi-tiered umbrella (parasol) above it. The emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and other traditional motifs. The name of the university is written in Thai script across the middle of the emblem.

KRITTIKA KAHAWONG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
ชื่อนักศึกษา	กฤตติกา คะหะวงค์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ

(พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ

(ดร.สุภัทรา ภูษัตร์ตนาวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
ชื่อนักศึกษา	กฤตติกา คะหวางค์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศรษฐวรโชติ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.993 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

- ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ นวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 81.60 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนน ดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

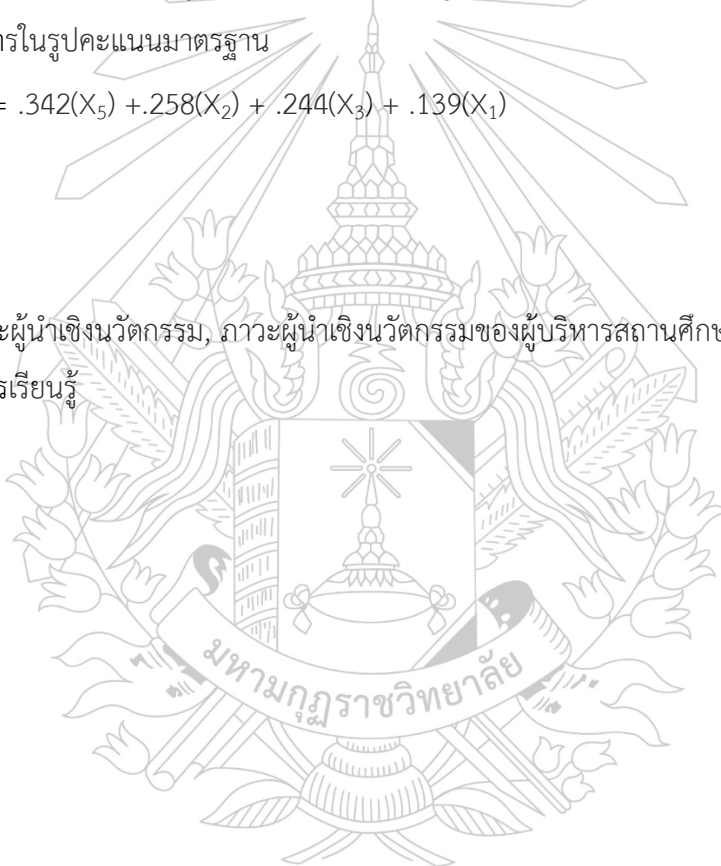
สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .366 + .319(x_5) + .239(x_2) + .219(x_3) + .142(x_1)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .342(X_5) + .258(X_2) + .244(X_3) + .139(X_1)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, ความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้



ABSTRACT

Thesis Topic	INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATIONSHIP OF SCHOOLS UNDER KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
Student's Name	Krittika Kahawong
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Education Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Tippamas Sawetworachot

The objectives of this research were: 1) to study the level of innovative leadership of school administrators under the Krabi Primary Educational Service Area Office; 2) to study the level of learning organization of schools under the Krabi Primary Educational Service Area Office; 3) to examine the relationship between the innovative leadership of school administrators and the learning organization of schools; and 4) to identify the innovative leadership variables that predict the learning organization of schools. The population consisted of 2,117 teachers under the Krabi Primary Educational Service Area Office in the 2025 academic year. A sample of 327 participants was selected. The research instrument was a questionnaire. Quantitative data were analyzed using a statistical software package. The statistics employed included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis (using both Enter and Stepwise methods).

The research findings were as follows:

1. The overall level of innovative leadership among school administrators under the Krabi Primary Educational Service Area Office was found to be at the highest level, as indicated by the mean score. This suggests strong capability in leading innovation and organizational development.

2. The overall level of learning organization among schools under the Krabi Primary Educational Service Area Office was found to be at the highest level, as indicated by the mean score. This reflects a strong capacity for continuous learning and organizational development.

3. The relationship between innovative leadership of school administrators and the learning organization of schools under the Krabi Primary Educational Service Area Office was found to be highly positive and statistically significant at the .001 level.

4. Innovative leadership in terms of organizational innovation climate, creativity, risk management, and change vision jointly predicted the learning organization of schools under the Krabi Primary Educational Service Area Office at 81.60%, with regression equations formulated in both raw and standardized scores.

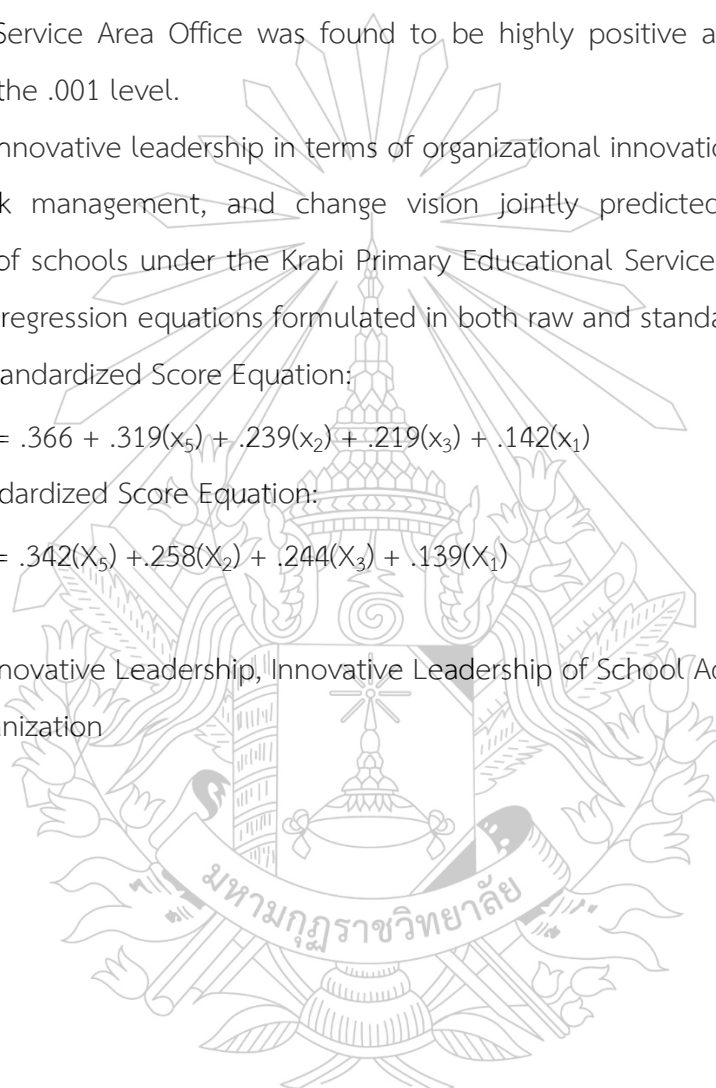
Unstandardized Score Equation:

$$\hat{Y} = .366 + .319(x_5) + .239(x_2) + .219(x_3) + .142(x_1)$$

Standardized Score Equation:

$$\hat{Z} = .342(X_5) + .258(X_2) + .244(X_3) + .139(X_1)$$

Keywords: Innovative Leadership, Innovative Leadership of School Administrators, Learning Organization



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่าย ที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบนมัสการขอพระคุณอธิการบดี รองอธิการบดีวิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มวิทยานิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศรษฐวรโชติ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คอยให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ นายกิตติพงษ์ จินหนู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะม่วงเอน นางอาจารย์ กาญจนวิวิธ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ และดร.พรสุข กลัปลง ณ พัทลุง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำโอบ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนบ้านห้วยเสียด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ให้ความร่วมมือทดลองใช้แบบสอบถาม (Try - out) และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวก ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัย ขอขอบคุณพระคุณ บิดา มารดา ญาติมิตรทุกท่านที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ครูอาจารย์ทุกท่านตลอดจนผู้ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย คุณงามความดี บารมีแห่งธรรม จงปกป้องคุ้มครองผู้มีพระคุณทุกท่านให้มีความสุข ความเจริญ ด้วยเทอญ

กฤตติกา คะหะวงค์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ช
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 คำถามวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	11
2.1.1 แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำ	11
2.1.2 ความหมายและความสำคัญของผู้นำ.....	17
2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ	19
2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	23
2.1.5 ความหมายของนวัตกรรม	26
2.1.6 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	28
2.1.7 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	34
2.1.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	39
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา.....	61
2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	61

2.2.2 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	63
2.2.3 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	66
2.2.4 องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	69
2.3 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา.....	89
2.3.1 โครงสร้างการบริหารงาน.....	89
2.3.2 ข้อมูลทั่วไป.....	89
2.3.3 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา.....	90
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	90
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	90
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	94
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	98
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	98
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	98
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	101
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	132
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	132
5.2 อภิปรายผล.....	136
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	142
บรรณานุกรม.....	143
ภาคผนวก.....	153
ภาคผนวก ก.....	154
ภาคผนวก ข.....	156

ภาคผนวก ค	160
ภาคผนวก ง.....	163
ภาคผนวก จ	171
ภาคผนวก ฉ	180
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	182



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	48
2.2	แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของ องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็น คำถาม.....	58
2.3	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา.....	75
2.4	แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของ องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และประเด็น คำถาม.....	85
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	99
4.1	จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน.....	111
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวม และรายด้าน.....	113
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการ มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ.....	114
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการ คิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ.....	115
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการ บริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้อ.....	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการ ทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ.....	117
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการ สร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ.....	118
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้าน..	119
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การคิด อย่างเป็นระบบโดยรวมและรายข้อ.....	120
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการ เป็นบุคคลรอบรู้โดยรวมและรายข้อ.....	121
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านแบบ แผนความคิด โดยรวมและรายข้อ.....	122
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ.....	123
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ.....	124
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการ ใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ.....	125

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	126
4.16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	127
4.17	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	128
4.18	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	129
4.19	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	130

สารบัญญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
2.1	โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	49
2.2	โมเดลองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา.....	76



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการดำรงชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้เป็นกรอบสำคัญในการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่คนไทยทุกคนเข้าถึงโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเสมอภาคด้านการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ยกย่องคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาที่สอดคล้องและรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 พัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นผู้มีความรู้ คุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างความมั่นคงแก่ประเทศชาติ โดยสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมคุณธรรม จริยธรรมที่คนไทยทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างปลอดภัย สงบสุข และพอเพียง ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังแรงงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้ยุคเศรษฐกิจและสังคม 4.0 เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 78–79) ซึ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ และสมรรถนะที่

จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 14-15)

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำมีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับความท้าทายในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (สุธิกานต์ บริเอก, 2564) ในยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลงนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก เป็นความสามารถในการนำและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนานวัตกรรม และการจัดการ กับปัญหาที่ซับซ้อนภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (กุลชลี จงเจริญ, 2562)

การศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องอาศัยสถานศึกษาที่มี กลไกการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง นั่นคือการศึกษาที่ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรแห่งการเรียนรู้คือสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรค้นหาและพัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และปรับปรุงการทำงานเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ ดีขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 78-79) และสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 14-15) ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการกำกับ ติดตาม สนับสนุน และส่งเสริมคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของ ประเทศ การที่สถานศึกษาสามารถพัฒนาและยกระดับตนเองสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะช่วย ให้การดำเนินงานด้านวิชาการ การบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรเกิดความต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบาย การศึกษาได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ การที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเอื้อต่อการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวปฏิบัติที่ดี และนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้าน คุณภาพการศึกษาในพื้นที่ และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นใน ศตวรรษที่ 21 อย่างทั่วถึง ซึ่งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การมีข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการ เรียนรู้ จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และการออกแบบแนวทางการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง

อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จึงถือเป็นปัจจัยขับเคลื่อน (Driving Force) ที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถปลุกฝังวัฒนธรรมทางความคิดที่เปิดรับการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนานวัตกรรม และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง (กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 7)

ด้วยเหตุผลและความเชื่อมโยงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปสู่การสร้างแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (Actionable Recommendations) ในการพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในพื้นที่ศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.3 คำถามวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่อยู่ในระดับใด

1.3.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่หรือไม่

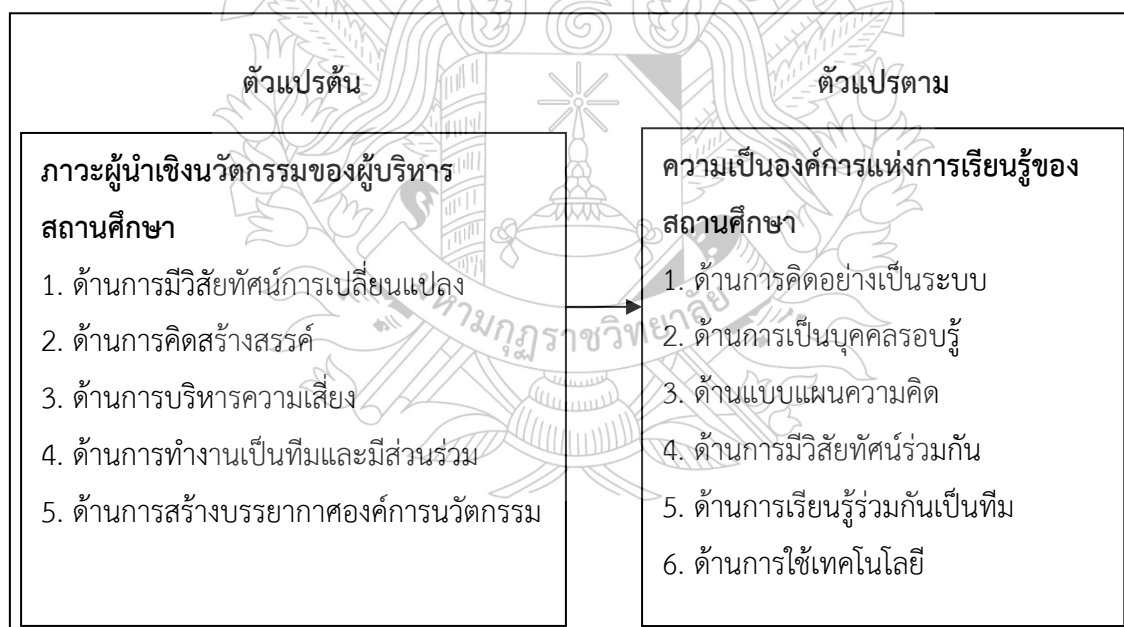
1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่มีความสัมพันธ์กัน

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้านเป็นตัวทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และได้ทำการสังเคราะห์ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

- (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- (2) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- (3) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- (4) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- (5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

- (1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
- (2) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- (3) ด้านแบบแผนความคิด
- (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- (5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- (6) ด้านการใช้เทคโนโลยี

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,117 คน (ข้อมูล ณ วันที่ วันที่ 10 มิถุนายน 2568 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 327 คน

1.6.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

- (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- (2) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- (3) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- (4) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- (5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

- (1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
- (2) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- (3) ด้านแบบแผนความคิด
- (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- (5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- (6) ด้านการใช้เทคโนโลยี

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ข้อมูลเพื่อนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่

1.7.3 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาแผนและกลยุทธ์เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

1.7.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

1.7.5 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศและผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา อันนำไปสู่การยกระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประกอบด้วยด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การ โดยมีความคิดริเริ่มนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานท่ามกลางสถานะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงาน ที่หลากหลาย สนองความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและ ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง องค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาและ ปรับปรุงขีดความสามารถเพิ่มศักยภาพของบุคลากร บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของ ตนเองตลอดเวลา มีบรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ มีพัฒนาการ ทำงานโดยแบ่งปันความคิด และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การก้าวเดินไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคง และยั่งยืน

การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามี การคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถมองเห็นปัญหาสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวม จัดลำดับความสำคัญและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีระบบการค้นหา และรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบและง่ายต่อ การเข้าถึง มีการกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ที่นำไปสู่ความสำเร็จ เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

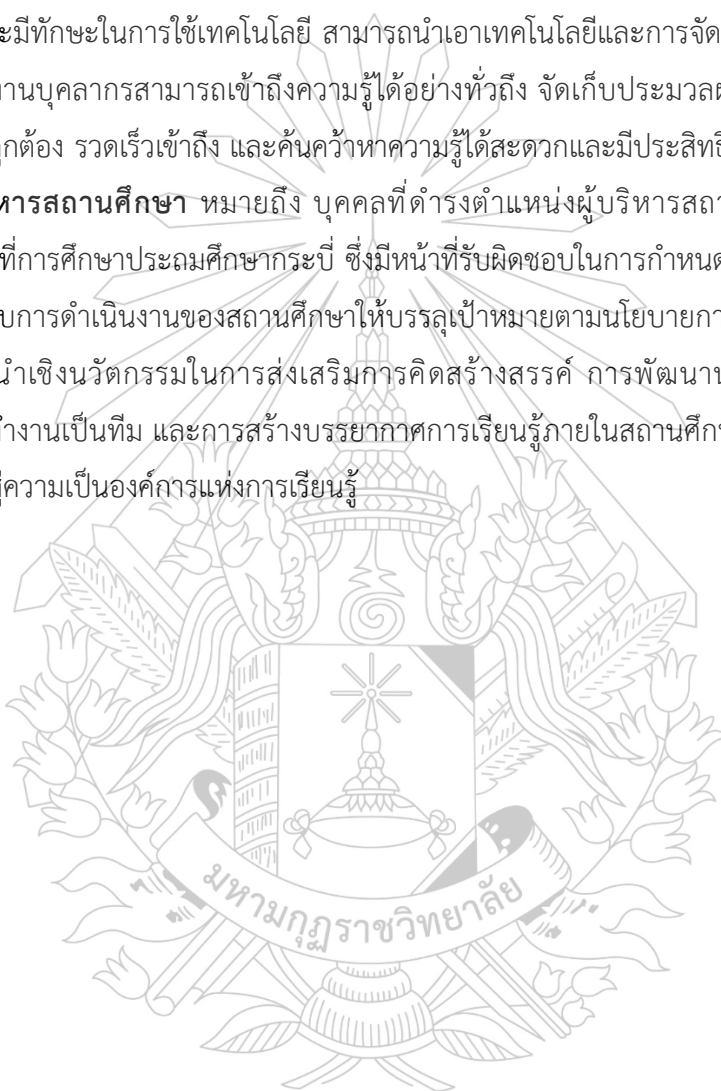
การเป็นบุคลากรรอบรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและเทคโนโลยี สมัยใหม่ สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มุ่งมั่นพัฒนางาน สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้ บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

แบบแผนความคิด หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีกรอบ แนวคิดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างกรอบ แนวคิดที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์ และสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา มีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขปัญหาร่วมกันในลักษณะที่สร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการทำงานและนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ มีการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีม

การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สามารถนำเอาเทคโนโลยีและการจัดการสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างทั่วถึง จัดเก็บประมวลผล กระจายข้อมูล ข่าวสารได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเข้าถึง และค้นคว้าหาความรู้ได้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย วางแผน บริหาร และกำกับการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการศึกษา โดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนานวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของผู้นำ

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.5 ความหมายของนวัตกรรม

2.1.6 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.7 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2.2 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

2.2.3 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

2.2.4 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.3 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา

2.3.1 โครงสร้างการบริหารงาน

2.3.2 ข้อมูลทั่วไป

2.3.3 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 แนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

- 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
- 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
- 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
- 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ในช่วงแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ ซึ่งเริ่มขึ้นระหว่างปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ โดยมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคนี้มักมีลักษณะสำคัญ เช่น ความเฉลียวฉลาด บุคลิกภาพที่โดดเด่นซึ่งสะท้อนถึงความเป็นผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวอย่างของผู้นำที่มีอิทธิพลในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช และพระเจ้าตากสินมหาราช หนึ่งในตัวอย่างการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theories) ของ Gardner ได้แก่

- (1) หน้าที่ของผู้นำ (The tasks of Leadership) กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ได้แก่ กำหนดเป้าหมาย สร้างค่านิยม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ บริหารจัดการที่ดี มีความสามารถในการทำงานสามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- (2) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กร (Leader – constituent interaction) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรได้ นอกจากนี้ ผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้มแข็งจนสามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าไม่มีคุณลักษณะของผู้นำที่แน่นอนหรือตายตัว เนื่องจากผู้นำแต่ละคนอาจไม่ได้แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมาเสมอไป

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

(1) เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin's Studies)

เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin, 1939) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทุกคนมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพอีกทั้งผู้ตามและบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการทำงาน

3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) คือ ผู้นำที่ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย ไม่มีระเบียบ ไม่มีหลักเกณฑ์ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบ จะส่งผลดีต่อองค์กร แต่ถ้ากลุ่มไม่มีความรับผิดชอบการนำลักษณะนี้จะส่งผลเสียต่อองค์กร

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ และบริบทของสถานที่นั้น ๆ ด้วย

(2) ไลเคิร์ตส์ มิชิแกน (Likert's Michigan Studies)

เรนซิส ไลเคิร์ต (Rensis Likert, 1967) และสถาบันวิจัยสังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการศึกษาด้านภาวะผู้นำ โดยมุ่งเน้นไปที่แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลของผู้นำ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนการควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย จากการศึกษา ไลเคิร์ตได้จำแนกผู้นำออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารเผด็จการไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา หรือไว้วางใจเล็กน้อย ชูเชื่องมากกว่าการชมเชย ชอบสั่งการ ไม่รับฟังการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำเท่านั้น

2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่จะวางนโยบายและการตัดสินใจเอง ขณะเดียวกันก็ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจบางอย่าง โดยผู้บริหารจะเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้าในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

ไลเคิร์ต (Likert, 1967) พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จ และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) เบลก และ เมตันส์ (Blake and Mouton's managerial Grid)

เบลกและเมตันส์ (Blake & Mouton, 1964) ระบุว่าภาวะผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับสองปัจจัยหลัก คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดระดับของทั้งสองปัจจัยตั้งแต่ 1-9 และสรุปว่าหากบุคลากรมีคุณภาพสูง ย่อมส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย แนวคิดนี้เรียกว่า Nine-Nine Style (9,9 Style) ซึ่งอยู่ใน กริดภาวะผู้นำ (Managerial Grid) และแบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่

- 1) มุ่งงานเป็นหลัก (9,1 - Task-Oriented/Authority Compliance) ผู้นำให้ความสำคัญกับผลผลิตมากกว่าคน ใช้แนวทางเผด็จการ วางแผน ออกคำสั่ง และคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ไม่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในองค์กร
- 2) มุ่งคนเป็นหลัก (1,9 - Country Club Management) ผู้นำเน้นสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความพึงพอใจของบุคลากร มากกว่าผลผลิต เชื่อว่าหากบุคลากรมีความสุข งานจะดำเนินไปได้เอง ลดการควบคุมและแรงกดดัน

- 3) มุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ (1,1 - Impoverished Management) ผู้นำให้ความสำคัญทั้งงานและบุคลากรน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานเดินหน้า และมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดูแลเอง ขาดภาวะผู้นำและการประสานงาน
- 4) ทางสายกลาง (5,5 - Middle of the Road Management) ผู้นำพยายามรักษาสมดุลระหว่างผลงานและขวัญกำลังใจของบุคลากร ใช้ระบบราชการ เน้นกฎระเบียบ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังขององค์กร
- 5) ทำงานเป็นทีม (9,9 - Team Management) ผู้นำให้ความสำคัญทั้งงานและบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความร่วมมือ เชื่อในศักยภาพของทีม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการตัดสินใจ

เบลคและเมมตันส์ (Blake & Mouton, 1964) เสนอแนวคิด Managerial Grid ซึ่งภาวะผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงานเป็นหลัก (9,1) เน้นผลผลิตเป็นสำคัญ ใช้แนวทางเผด็จการ ขาดความสัมพันธ์กับบุคลากร ผู้นำแบบมุ่งคนเป็นหลัก (1,9) ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคลากรมากกว่าผลผลิต ลดการควบคุม ผู้นำมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ (1,1) ขาดภาวะผู้นำ ไม่เน้นงานหรือบุคลากร ปล่อยให้ดำเนินไปเอง ผู้นำทางสายกลาง (5,5) รักษาสมดุลระหว่างผลผลิตและขวัญกำลังใจ ใช้ระบบราชการ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ผู้นำทำงานเป็นทีม (9,9) ให้ความสำคัญทั้งงานและบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์

(4) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's: Theory X and Theory Y)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor, 1960) นักจิตสังคมชาวอเมริกัน ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยเชื่อว่าการบริหารคนต้องคำนึงถึงธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ทฤษฎี X (Theory X) มองว่ามนุษย์โดยพื้นฐานไม่ชอบทำงาน ขี้เกียจ ต้องการความสะดวกสบาย จึงต้องมีการควบคุมอย่างเคร่งครัด ใช้กฎระเบียบและการลงโทษเพื่อให้เกิดผลลัพธ์

ทฤษฎี Y (Theory Y) มองมนุษย์ในแง่บวก เชื่อว่าคนมีความรับผิดชอบ ตั้งใจทำงาน พัฒนาได้ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถเติบโตภายในองค์กรได้เอง

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเต็มไปด้วยการแข่งขัน ผู้บริหารต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จสูงสุด เบิร์นส์ (Burns, 1978) ชี้ให้เห็นว่าความเป็นผู้นำยังคงเป็นปัญหา เนื่องจากบุคคลขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการของภาวะผู้นำ เบิร์นส์อธิบายว่าความเป็นผู้นำแตกต่างจากอำนาจ แม้ว่าทั้งสองอย่างจะสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจ เกิดขึ้นเมื่อผู้นำใช้ทรัพยากรเพื่อควบคุมพฤติกรรมของผู้ตามให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่ ความเป็นผู้นำ เกิดขึ้นเมื่อผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่ผู้ตาม ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการใช้อำนาจที่มีลักษณะเฉพาะ (Special form of power)

(1) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของเบิร์นส์ (Burns' Transformational Leadership Theory)

เบิร์นส์ (Burns, 1978) เติบโตเชื่อว่าผู้นำควรใช้ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยจูงใจผู้ตามผ่านการแลกเปลี่ยน เช่น การให้รางวัลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่คงที่ แต่เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิธีนี้อาจไม่เพียงพอ เบิร์นส์จึงเสนอ ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ซึ่งผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจให้สูงขึ้น มองว่าผู้นำควรสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาผู้ตามให้เติบโต ประเภทของผู้นำ 3 รูปแบบ

- 1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) – ใช้ระบบให้รางวัลและผลประโยชน์ร่วมกัน เช่น ทำงานดีได้เลื่อนตำแหน่ง หรือการหาเสียงเลือกตั้ง โดยให้คำมั่นกับชุมชน
- 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) – พัฒนาผู้ตามให้เติบโต กระตุ้นศักยภาพและเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลต่อเนื่อง เช่น ผู้นำชุมชน
- 3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) – นำการเปลี่ยนแปลงที่ยึดหลักความเป็นธรรมและคุณธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของสังคม เช่น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่ทรงริเริ่มโครงการพัฒนาต่างๆ

เบิร์นส์มองว่าการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นแนวทางที่เหมาะสมในยุคปัจจุบัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและพัฒนาสังคมโดยรวม

ในปี 1985 แบสส์ (Bass, 1985) พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องใช้ทั้งความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ร่วมกัน โดยสัดส่วนของแต่ละแบบขึ้นอยู่กับ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น เศรษฐกิจ

สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เช่น งาน เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะ
ของผู้นำเอง เช่น บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะตัว

แบสส์ (Bass, 1985) มองว่าผู้นำต้องรู้จักปรับใช้ทั้งสองแนวทาง เพื่อให้สามารถนำองค์กร
ไปสู่ความสำเร็จสูงสุดในทุกสถานการณ์

เบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้นำเสนอภาวะผู้นำสองรูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
(Transactional Leadership) ซึ่งเน้นการจูงใจผ่านรางวัลและข้อตกลงระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และ
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ที่มุ่งกระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาเกินความคาดหวัง
ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจและยกระดับคุณค่าและจิตสำนึกขององค์กร

แบสส์ (Bass, 1985) ได้ต่อยอดแนวคิดนี้โดยเสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมี 4
องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

- 1) อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence - II): ผู้นำเป็นต้นแบบที่ผู้ตาม
เชื่อถือ
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation - IM): กระตุ้นวิสัยทัศน์
และเป้าหมาย
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation - IS): ส่งเสริมความคิด
สร้างสรรค์
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration - IC): ใส่
ใจพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล

ลักษณะของภาวะผู้นำ 3 ประเภทของเบิร์นส์:

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership): เน้นการ
เปลี่ยนแปลง ยกกระดับแรงจูงใจและวิสัยทัศน์ขององค์กร
- 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership): ใช้แรงจูงใจผ่าน
รางวัลและข้อตกลง
- 3) ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership): มุ่งเน้นค่านิยมและจริยธรรมเพื่อการ
พัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารยุคใหม่ เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ
กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถ
ปรับเปลี่ยนแนวทางให้เหมาะสมกับบริบทองค์กรและสภาพแวดล้อม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่
ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำได้สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำมิใช่เพียงอำนาจหรือคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ความสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและความสำคัญของผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เบนนิสและนาแนส (Bennis & Nanus, 1984, p. 15-16) กล่าวว่า ผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กรในการดำเนินงานเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร เป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม และเป็นผู้สนองความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

ดูบริน (Dubrin, 1993, p. 431) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรคือผู้ที่มีความรู้และทักษะในงานขององค์กรเป็นอย่างดี มีบุคลิกเฉพาะตัวโดดเด่นด้วยความสามารถ ได้รับการยอมรับ และสามารถจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานตามภารกิจของกลุ่มหรือองค์กรจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ผู้นำกำหนดไว้สำเร็จลุล่วง

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหรือตัวแทนขององค์กร และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการจูงใจและโน้มน้าวให้สมาชิกทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร เป็นผู้มีความสามารถและได้รับการยอมรับหรือแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่เหนือบุคคลอื่นภายในองค์กร ทำหน้าที่สั่งการ วางแผน แนะนำ และชี้แนะแนวทางการทำงาน พร้อมทั้งสามารถนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจในการดำเนินงานและจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและนำองค์กรไปสู่

ความสำเร็จ ตำแหน่งผู้นำอาจได้มาจากการแต่งตั้งหรือจากการยกย่องและยอมรับโดยสมาชิกในองค์กรว่าเป็นผู้นำ

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้นำคือบุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลทั้งทางความคิดและการทำงานต่อกลุ่มคน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ มีอำนาจสั่งการให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และได้รับการยอมรับ สามารถจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ร่วมกันปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในกลุ่มหรือองค์กร ทั้งในด้านความคิดและการทำงาน มีความสามารถในการจูงใจผู้คน คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และได้รับการยอมรับให้เป็นผู้ที่ทีมงานในการดำเนินงาน สามารถโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา พร้อมทั้งนำพาทุกคนให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่สมาชิกหรือผู้ร่วมงานทุกฝ่ายให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565, หน้า 18) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกและยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม ให้มีบทบาทเหนือกว่าผู้อื่น สามารถโน้มน้าวและชักนำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่น และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุธิดา สอนสีบ (2565, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งยกย่อง หรือมอบหมายให้เป็นหัวหน้า ทำหน้าที่ตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ และใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวใจสมาชิกในกลุ่ม เพื่อชี้แนะแนวทางการดำเนินงานผ่านกระบวนการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถนำพากลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

เกียรติศักดิ์ พ่วงคง (2567, หน้า 12) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จ มีบทบาทในการนำพาบุคคลอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลอื่นหรือผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

จากการศึกษาความหมายและความสำคัญของผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จ โดยทำหน้าที่นำพาและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ ผู้นำที่ดีสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและทำให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและความสำคัญของผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

โบลล์ และดาเวนพอร์ท (Boles & Davenport, 1975, p. 154-155) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยกันทำให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ โดยสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม

แคทส์ และคาน (Katz & Kahn, 1978, p. 528) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลที่เพิ่มขึ้นเหนือระดับของการปฏิบัติกับการดำเนินภารกิจประจำของหน่วยงาน

โบวี (Bovee, 1993, p. 468) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะ กระตุ้น และใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้สมาชิกในองค์กรทำงาน หรือปฏิบัติตามเป้าหมาย 2) การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 3) การส่งอิทธิพลต่อการขับเคลื่อน หรือความเปลี่ยนแปลงขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

เซอร์กิโอแวนนิ (Sergiovanni, 2001, p. 58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการเกลี้ยกล่อมและการจูงใจของผู้นำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งเสริมเป้าหมายของผู้นำหรือเป้าหมายร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

ดัทท์ (Daft, 2005, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีเพื่อจูงใจหรือชี้นำผู้อื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ หรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีศักยภาพในการใช้อำนาจและกำหนดกระบวนการทางสังคม ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติตาม มีการสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมในการทำงาน และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการตอบสนองแรงกระตุ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลในตัวของผู้นำต่อการดำเนินงาน และกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

มลฤดี นิลทัพ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งในการใช้ศิลปะและศาสตร์สื่อสารเพื่อกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและอำนวยความสะดวกด้วยความเต็มใจ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายขององค์กร

รัชนิดา การิรัตน์ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้กระบวนการการมีอิทธิพล หรือการจูงใจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้คล้อยตามตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ในการชี้นำอย่างมีศิลปะ เพื่อจูงใจ โน้มน้าว และชักนำผู้อื่นให้มีความร่วมมือและร่วมใจไปในทิศทางเดียวกันอย่างเต็มที่ โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ผ่านกระบวนการสั่งการและการมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ศิริพรพรรณ สียวง (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการชักจูง กำหนดพฤติกรรม ทศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยมของผู้อื่น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการบังคับบัญชาหรือโน้มน้าว ชักจูงให้คนอื่นคล้อยตามหรือทำตาม เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อรุณี สุวรรณศร (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำ หรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างอิทธิพลที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง โดยการสร้างอิทธิพลในการจูงใจหรือความสามารถของบุคคลในการบังคับบัญชาผู้อื่น ซึ่งได้รับการยอมรับในค่านิยมและได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำคือผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและประสานงานโดยใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 48) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของคนอื่นให้สามารถปฏิบัติตามหรือการแสดงพฤติกรรมที่ตนเองพึงประสงค์ให้ผู้นั้นแสดงออกมา จูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมมือกันทำงานให้ประสบ

ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำมีทักษะในการแก้ปัญหาในองค์กรที่กำลังเผชิญอยู่

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 17) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจของผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชญวิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะ และองค์ประกอบในตัวบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการซึ่งส่งผลให้เกิดการขึ้นนำ มีอิทธิพลที่แสดงออกจากตัวของบุคคล สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจ ทศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประพฤติปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ ได้กำหนดไว้

เพ็ญญา แสงแก้ว (2565, หน้า 14) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการกระทำพฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่ เพื่อจูงใจ หรือชี้แนะให้บุคคลอื่น สามารถปฏิบัติตาม เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 14) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมเพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยการใช้อำนาจ อิทธิพล แรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่นโดยไม่ใช้การบังคับ เพื่อเกิดการกระทำด้วยความยินดี เต็มใจ ความศรัทธา และนำไปสู่การดำเนินตามวัตถุประสงค์ของตนหรือขององค์กร

วรจุมิ ศิริอ่อน (2565, หน้า 12) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

สรารุส ไปใหม่ (2565, หน้า 14) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยการใช้อำนาจ อิทธิพล แรงจูงใจ การตัดสินใจอย่างมีศิลปะรวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติ ความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดการ

กระทำด้วยความยินดี เต็มใจ ความศรัทธา และนำไปสู่การดำเนินตามวัตถุประสงค์ของตนหรือขององค์กร

สุธิดา สอนสีบ (2565, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มีความสามารถในการชักนำให้คนหรือกลุ่มคนมาประสานกัน รวมถึงพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงหรือละทิ้งความสนใจส่วนตัว แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร โดยการพึ่งพากันและร่วมมือกันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคล ใช้ชี้นำหรืออิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้น ชี้นำสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ลัดดาวัลย์ ชาชีโย (2566, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

อดาวัลย์ สโมทาน (2566, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์กรของผู้บริหารในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารต้องมีทักษะความรู้ความสามารถทั้งในด้านศาสตร์และศิลป์ในการบังคับบัญชาบุคลากรได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินการกิจตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อภิญา ติตย์สมบูรณ์ (2566, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชี้นำ จูงใจ และผลักดันให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ เพื่อให้สามารถดำเนินงานและร่วมปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและทำตาม รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน บุคคลดังกล่าวมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา การมองการณ์ไกล คุณธรรม และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร พร้อมทั้งมีทักษะในการเป็น

ศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินกิจกรรมและแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

เกียรติศักดิ์ พวงคง (2567, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการเพื่อบริหารจัดการตนเองและผู้อื่นให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการบริหารจัดการตนเองและผู้อื่นผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพและด้วยความเต็มใจ อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ยุกส์ (Yukl, 2007, p.89) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่คอยชี้แนะการจัดการโครงสร้าง การอำนวยความสะดวก และการสร้างความสัมพันธ์สำหรับกลุ่มบุคคล

เบญจมาศ ขวาทไทย (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำคือการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งผู้นำต้องมีคุณลักษณะสำคัญที่ดี ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ การมีความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้านที่ดี พร้อมทั้งมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ 2) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การรู้บทบาทของตนเอง มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น รู้จักการแก้ปัญหา กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการประสานงาน และสามารถจูงใจผู้ร่วมงานได้ นอกจากนี้ยังมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการสร้างมิตรภาพ และจิตใจกว้างขวาง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงาน

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารทุกระบบและทุกงานของหน่วยงานในองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร และสิ่งแวดล้อม โดยสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวได้ ผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการรวมตัวของกลุ่มคน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานจะรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม และพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือ สนับสนุน โน้มน้าว จูงใจ และประสานความเข้าใจ รวมถึงการลดความขัดแย้งให้ยุติลงได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นในการดำเนินงานของผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถทำได้เพียงลำพัง ผู้นำจะต้องสร้างศรัทธาและความไว้วางใจ สร้างความน่าเชื่อถือ และเอาใจใส่ต่องานที่มอบหมาย นอกจากนี้ยังต้องมีความเป็นกันเองและพร้อมที่จะเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

รัชนิดา การิรัตน์ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศิลปะและศาสตร์ความรู้ รวมถึงกระบวนการใช้อิทธิพลที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจึงต้องใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับองค์กร

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมปฏิบัติและรับผิดชอบในการบริหารจัดการ รวมถึงการระดมทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การใช้ภาวะผู้นำหรือความสามารถในการนำด้วยความเฉลียวฉลาด การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการใช้ศิลปะ เทคนิค และวิธีการสนับสนุนเพื่อจูงใจบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้น และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริพรพรรณ สียวง (2564, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่มีคุณภาพ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กรในการบริหารจัดการ องค์กรต้องมีผู้นำที่สามารถนำพาหรือชี้นำทิศทาง และกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารจะช่วยสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ตามคิดและแสดงออกในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

อรุณี สุวรรณศร (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและแนวคิดที่ชัดเจน บทบาทของผู้นำจะช่วยในการสร้างแผนงานที่ตั้งอยู่บนหลักการก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ นอกจากนี้ ผู้นำยังสามารถนำผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลและทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร หากผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศเช่นนี้ได้ในการทำงาน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความร่วมมือนในการทำงาน มีความรักและผูกพันต่องานและองค์กร ผลงานจึงมีประสิทธิภาพสูง

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 49) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำ มีส่วนช่วยให้การบริหารให้ประสบความสำเร็จได้ หากองค์กรใดปราศจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำหรือเป็นผู้สั่งการ ย่อมส่งผลทำลายต่อการทำงานอาจทำให้การดำเนินงานล้มเหลวได้ เพราะผู้นำจะคอยเป็นผู้ควบคุม ชี้นำและเป็นผู้ประสานบุคคลในฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันทำงาน คอยกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำย่อมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จได้

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ แต่ละคนที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร และสิ่งแวดล้อม โดยสามารถก่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวได้ ภาวะผู้นำถือเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารควรมี เพราะในยุคของการแข่งขัน ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร เป็นผู้นำที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของผู้ตามให้เกิดประสิทธิผลของงานในองค์กร

วรวิฑูมิ ศิริอ่อน (2565, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สรารุส ไบใหม่ (2565, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และต้องมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรในยุคของการแข่งขัน จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

เกียรติศักดิ์ พ่วงคง (2567, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารซึ่งผู้นำต้องใช้ศิลปะพร้อมทั้งมีศาสตร์ความรู้ ตลอดจนการมีกระบวนการ ใช้อิทธิพลที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ผู้นำต้องมีความสามารถในการใช้อิทธิพลอย่างเหมาะสมเพื่อจูงใจและสนับสนุนให้ผู้นใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ

2.1.5 ความหมายของนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของนวัตกรรม ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ธมนวรรณ จันทร์สวຍ (2564, หน้า 36) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่อาจเป็นความคิดใหม่ วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งใหม่ที่สร้างขึ้นหรือการปรับปรุงจากสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้ว โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กร เพื่อสร้างแนวความคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ที่มีประสิทธิภาพ

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่หรือสิ่งใหม่หมายถึงการพัฒนาหรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ซึ่งอาจเป็นสิ่งประดิษฐ์ กระบวนการ แนวคิด หรือวิธีการที่เกิดขึ้นภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กร โดยนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การทำงานที่ดำเนินอยู่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า

เบญจมาศ ขวาทไทย (2564, หน้า 41) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่หรือสิ่งใหม่ ๆ หมายถึงความคิดหรือสิ่งที่สร้างขึ้นใหม่ ซึ่งอาจเป็นสิ่งประดิษฐ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดจากความรู้และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างประโยชน์ สร้างความแตกต่าง และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาหรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ซึ่งอาจเป็นรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ แนวความคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่สามารถนำไปใช้ได้เกินจากงานประจำที่ทำอยู่

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 29) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะ กระบวนการ และความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นสิ่งใหม่หรือปรับปรุงและประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่แล้ว ทั้งในรูปแบบของผลิตภัณฑ์หรือบริการ เพื่อให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการนำเสนอหรือใช้นวัตกรรม จะช่วยให้การทำงานบรรลุผลดีขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม นอกจากนี้ยังเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกที่นำไปสู่การปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 34) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจเป็นกระบวนการ วิธีการ ความคิด หรือสิ่งประดิษฐ์ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการพัฒนา ปรับปรุง ดัดแปลง

และต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการนำนวัตกรรมมาใช้ จะช่วยให้การทำงานมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังสามารถช่วย ประหยัดเวลาและแรงงานได้อีกด้วย

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 21) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การปรับปรุงความคิด วิธีการ การกระทำ หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาใช้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แม้ว่าแนวคิด วิธีการ การกระทำ หรือสิ่งใหม่ ๆ นั้นจะเคยได้รับ ผลดีในสังคมอื่นมาก่อน หากนำมาใช้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคมอื่นก็ถือเป็นนวัตกรรม ซึ่งเป็น การปรับปรุง เสริมแต่ง และพัฒนาเพื่อความยั่งยืนของระบบ

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 61) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การพัฒนา ปรับเปลี่ยน และปรับปรุงสิ่งเดิมโดยการสร้างสรรค์ผลงาน สิ่งประดิษฐ์ให้กลายเป็นนวัตกรรมใหม่ที่อาจจะเปลี่ยน ใหม่ทั้งหมดหรือจะเป็นการเปลี่ยนเพียงแค่บางส่วนเท่านั้น

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 28) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติหรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีการใช้มาก่อน หรือการพัฒนาดัดแปลงและต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพที่สูงขึ้นกว่าเดิม

พัชฎวิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 24) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด รูปแบบ ใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางใหม่ ผลผลิตใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ที่ยังไม่เคยมีการใช้มาก่อน หรือเป็นการ พัฒนาดัดแปลงและต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว โดยการคิดและพัฒนาขึ้นมาใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์ ในทางที่ดี สามารถทำให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อได้นำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นกว่าเดิม

วรุฒิ ศิริอ่อน (2565, หน้า 22) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิดและกระบวนการ ใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการ พัฒนาดัดแปลงจากของเดิมให้ดีขึ้น และเมื่อนำมานำไปปฏิบัติจริง ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566, หน้า 13) กล่าวว่า นวัตกรรม คือ สิ่งที่เกิดค้นมาใหม่ หรือเป็นสิ่งที่ พัฒนา ต่อยอดมาจากสิ่งที่มีอยู่เดิม และก่อประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งด้านการบริหารจัดการ การทำงาน ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัดเวลาและแรงมในการทำงาน ทำให้องค์กรมีคุณภาพที่สูงขึ้น

นภาพร ศรีสุคันธพุกษ์ (2566, หน้า 15) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการสร้าง การเปลี่ยนแปลงหรือการกระทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของแนวคิดใหม่ กระบวนการใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ วิธีการใหม่ที่นำมาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อ ตนเอง ชุมชนและองค์กร

อภิญา ติดยสมบุรณ์ (2566, หน้า 16) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการนำทฤษฎี หลักการมาใช้โดยตรงหรือมาปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ ซึ่งนวัตกรรมจะต้องมีความแตกได้ชัด ส่งผลให้การดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ภายใต้ความรู้ประสบการณ์ทักษะความชำนาญ เป็นต้น

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด กระบวนการหรือการ กระทำใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นหรือดัดแปลงจากที่เคยมีมาก่อนแล้ว โดยสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์การแต่ละองค์การให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น

เกียรติศักดิ์ พ่วงคง (2567, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการนำ ทฤษฎี หลักการ ความรู้ ทักษะ กระบวนการ และความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หรือ ปรับปรุง ประยุกต์ใช้สิ่งเก่า ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์บริการให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาความหมายของนวัตกรรม สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการ ผสานทฤษฎี หลักการ ความรู้ ทักษะ และกระบวนการเข้ากับความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การ สร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือการพัฒนาปรับปรุงสิ่งเดิมให้มีประสิทธิภาพและความทันสมัยมากยิ่งขึ้น ไม่ว่า จะเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือแนวทางการดำเนินงานที่ตอบโจทย์การใช้งานได้ดีขึ้นกว่าเดิม

2.1.6 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

วีช และเลแกนต์ (Weiss & Legrand, 2011, p.36 - 37) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือปัญหาที่สลับซับซ้อน และมักจะค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ แก้ไขปัญหานั้น โดยผู้บริหารจะต้องมีความ ฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้ดำเนินการและแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์จริงได้ดีนอกจากนี้จะช่วย ให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

เสน และเอเรน (Sen & Eren, 2012, p.1-14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เช่นความคิดวิธีการเทคนิค กระบวนการผลิตภัณฑ์บริการ หรือการ ค้นพบเพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน และสนองความต้องการของผู้คนในปัจจุบันและในอนาคต

แอดเจย์ (Adjei, 2013, p.103-106) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถที่นำมาใช้เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของภารกิจหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือกลุ่มในโลก ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วยเทคโนโลยีใหม่ มีการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้อย่างมั่นใจว่าจะดำเนินต่อไป

พร้อมกับความสำเร็จและการแข่งขันที่จะปรับตัวใหม่ มีการสร้างการเปลี่ยนแปลงความต้องการนวัตกรรมในองค์กร ที่ส่งผลให้มีการมุ่งเน้นใหม่เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำในการกำหนดลักษณะและความสำเร็จของความพยายามอย่างสร้างสรรค์

อาร์ฮาบี (Alharbi, 2021, pp. 215-216) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การโน้มน้าวผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หมวดยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ได้แก่ การแลกเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลง การมอบหมาย การมีส่วนร่วม และเผด็จการ ในทางกลับกันความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ลักษณะหลายประการได้แก่ การยอมรับความเสี่ยง ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดใจกว้าง มีทัศนคติเชิงบวก สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้สมาชิกในองค์กรได้ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศที่มีความสุข

ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564, หน้า 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการผสมผสานระหว่างความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนหลักการ แนวคิด ทฤษฎี หรือกระบวนการต่าง ๆ มาใช้ในหลากหลายวิธี ทั้งการใช้โดยตรง การปรับใช้ หรือการริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อสร้างสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 48) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยใช้นวัตกรรมหรือนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ในการสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ รวมถึงศิลปะในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนและแนะนำบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ หรือการดัดแปลงนวัตกรรมเดิมให้ทันสมัย ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนจนสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มลฤดี นิลทัฬห (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะหรือบทบาทของผู้นำในการค้นพบและพัฒนาแนวทางการดำเนินการใหม่ ๆ

โดยเน้นสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจในสมาชิกภายในองค์กร รวมถึงการใช้กระบวนการสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรในระยะยาว

รัชนิดา การิรัตน์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, หน้า 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกทั้งในด้านบุคลิกภาพและสมรรถนะ โดยมีความคิดริเริ่มและความสามารถในการระบุดูหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน พร้อมทั้งค้นพบแนวทางใหม่ในการดำเนินการที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ทั้งในแง่ของวิธีการและการกระทำ ผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การเน้นนวัตกรรม และยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร

ศิริพรพรรณ สียวง (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้และความสามารถของผู้บริหาร ทั้งในด้านกระบวนการคิดและกระบวนการทำงานแนวใหม่ เพื่อการนำองค์กรไปสู่การสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถนำเอานวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปรับแก้ปัญหหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้นำที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และวิธีการที่ไม่เคยใช้มาก่อนมาใช้ในการนำองค์กรหรือแก้ปัญหาที่พบ โดยอาศัยพื้นฐานของการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจหรือใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวคิดใหม่ ๆ หรือแรงจูงใจในการปรับปรุงและพัฒนางาน จนทำให้เกิดสิ่งใหม่จากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรุณี สุวรรณศร (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาเพื่อกระตุ้น จูงใจ หรือชี้แนะให้ผู้ร่วมงานได้นำนวัตกรรมมาใช้ในการหาทางออกหรือแก้ปัญหา รวมถึงกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การดำเนินงานในวิธีการใหม่ ๆ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ในการ

เปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้นวัตกรรม การมีคุณธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม รวมถึงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในทีมงาน

ซานิรา สุมาลี (2565, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าวใจ ในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมทั้งที่เป็นแนวคิด รูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 63) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการนำเอานวัตกรรมมาใช้พัฒนาสถานศึกษา โดยการใช้กระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร สนับสนุนภารกิจของสถานศึกษาผ่านการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ค้นพบแนวทางในการดำเนินงานใหม่ ๆ มีความฉลาดทางนวัตกรรมที่ช่วยแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง และส่งเสริมแรงกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในด้านนวัตกรรม โดยมีความเข้าใจในปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ผ่านความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของตนเองมาคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรม สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม พร้อมทั้งเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ และบทบาทที่สามารถเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน พร้อมทั้งค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจในสมาชิกภายในองค์กร ผู้นำยังใช้กระบวนการสร้างสรรค์บริหารทางนวัตกรรมในการขับเคลื่อน เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมที่เพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

พัชฎวิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน โดยมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำดังกล่าวยังมีความสามารถในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการ

สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร พร้อมกับทักษะในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 17) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2565, หน้า 14) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อกระบวนการทำงาน สามารถโน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในการปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร

วรวิมล ศิริอ่อน (2565, หน้า 25) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียน มีความคิดและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

สรารุจ ไปใหม่ (2565, หน้า 24) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา

สุธิดา สอนสืบ (2565, หน้า 31) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงผู้นำที่มีความรู้ความสามารถพิเศษในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ วิธีการกระทำที่นำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาสามารถใช้นวัตกรรมให้ตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้

นภาพร ศรีสุคันธพฤษ (2566, หน้า 21) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความรู้ความสามารถในการนำองค์กร เพื่อ

ขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตนวัตกรรม ทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือวิธีการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

ลัดดาวัลย์ ซาซियो (2566, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้านนวัตกรรมมีความเข้าใจและเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์สามารถใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ของตนเองในการขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษา

อดาวัลย์ สโมทาน (2566, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถของตนในการสร้างแรงจูงใจและสร้างความน่าเชื่อถือ ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดและไว้วางใจให้ทีมช่วยพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ผู้นำควรมีความชัดเจนเกี่ยวกับภารกิจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการทำงานอย่างจริงจังเพื่อผลิตนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายพันธมิตรถือเป็นสิ่งสำคัญ จุดสำคัญ คือการทำงานเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ที่มีคุณค่า โดยต้องคำนึงถึงบริบทในการนำแนวคิดเหล่านั้นไปใช้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การใช้กระบวนการที่กระตุ้นให้ทุกคนเกิดความคิดที่มีคุณค่าต่อองค์กรจะเป็นประโยชน์และสามารถสร้างนวัตกรรมที่เพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรได้

อภิญา ฤติย์สมบูรณ์ (2566, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาทแสดงให้เห็นถึงการสร้างบทบาทการเป็นผู้นำ การสร้างแนวทางดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

เกียรติศักดิ์ พ่วงคง (2567, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ค้นหาแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน นำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.1.7 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

คามารี และคณะ (Carmeli and others, 2010, p.339-349) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร มีดังนี้

- 1) สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน
- 2) สามารถสะท้อนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน
- 3) ทำให้บุคลากรในองค์กรมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
- 4) ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม
- 5) ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน

อาชิควอ (Ashiqur, 2016, p. 206-223) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการใช้พลังอำนาจของตนเองเพื่อสร้างกระบวนการส่งเสริมนวัตกรรม โดยผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร รวมถึงการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแนวทางอันก่อให้เกิดความไว้วางใจและสร้างแรงผลักดันให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ

แฮซเซอร์ซ เคนนี และอับดุลอาซิช (Hazaz, Kenny & Abdulaziz, 2016, p. 31-38) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์กร โดยใช้กระบวนการในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นที่จะสร้างและใช้สิ่งใหม่ ๆ อีกทั้งมีการพัฒนากลยุทธ์ในด้านนวัตกรรมและให้อำนาจแก่สมาชิกในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความสามารถที่จะสร้างภาพรวมของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นทั้งการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้หรือสร้างให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ และในขณะเดียวกันคือการนำองค์ประกอบของนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 49) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้

รัชนิดา การ์ริตัน (2564, หน้า 15) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญที่จะเป็นพลังในการใช้อำนาจและความสามารถเพื่อส่งเสริมการสร้างกระบวนการนวัตกรรม ผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564, หน้า 36) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มในการการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกันเกิดแรงบันดาลใจทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร

กุลชลี จงเจริญ (2565, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 25) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้าง

นวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจาก การใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

ดลยา พนิกรณ์ (2565, หน้า 64) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถช่วยให้ผู้บริหารแก้ไขวิกฤตการณ์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันตั้งไว้

บริพัทธ์ สารผล (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยสนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ปิยโชติ รอดหลง (2565, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ

พัชฎวิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์การได้ทำให้บุคคลเกิดความสัมพันธอันดี มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีกลยุทธ์ กระตุ้นให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่จะร่วมกันบรรลุเป้าหมายไปได้

รัชต์สุพล วิเศษศรี (2565, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและโน้มน้าวใจของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้าง นวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการการบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานใน รูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถ

ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

สรารุช ไปใหม่ (2565, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริการงานขององค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการบริหารจัดการองค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

สุธิตา สอนสืบ (2565, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริการงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กรและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

นภาพร ศรีสุคันธพุกข์ (2566, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากในฐานะเครื่องมือของผู้นำองค์กรที่จะใช้ในการบริหารจัดการ การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาทีมงาน คณะทำงาน และองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ลัดดาวลย์ ซาซियो (2566, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์เพิ่มความยั่งยืนและช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตามวิสัยทัศน์และช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์กร

อดาวลย์ สโมทาน (2566, หน้า 26) กล่าวว่า เมื่อทุกคนทำงานร่วมกันมีเป้าหมายเดียวกัน การทำงานให้สำเร็จก็ง่ายขึ้น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มช่วยเพิ่มความไว้วางใจซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คนมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นในการทำงาน ยังเป็นประโยชน์

สำหรับองค์กรเพราะสามารถกำหนดทิศทางสำหรับอนาคตด้วยกลยุทธ์ใหม่และนวัตกรรม การทำงานในเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ที่มีความคาดหวังสูง และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นนวัตกรรมได้

อภิชาติ มงธิสาร (2566, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาอย่างเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต

อภิญา ติตย์สมบูรณ์ (2566, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการแข่งขันได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กรและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566, หน้า 15-16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญโดยทำให้ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้ดับสมาชิกในองค์กรเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการในเชิงกลยุทธ์ และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กรและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

เกียรติศักดิ์ พ่วงคง (2567, หน้า 32-33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีกลยุทธ์ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่จะร่วมกันบรรลุเป้าหมายไปได้

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สนับสนุนและผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมแนวคิดใหม่ในการทำงาน เกิดความร่วมมือนำร่วมใจในการดำเนินงาน และพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีกลยุทธ์ ผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์กรอย่าง สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2.1.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

พากัวรา (Pagaura, 2020, p. 1) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 3) การสร้างเครือข่าย
- 4) การบริหารความเสี่ยง

อาร์ฮาบิ (Alharbi, 2021, p. 214) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การบริหารความเสี่ยง บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 3) การบริหารความเสี่ยง
- 4) บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
- 5) ความคิดสร้างสรรค์

ธิตาพร สร้อยสังวาล (2564, หน้า 7) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นผู้ที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการผสมผสานระหว่างความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนหลักการ แนวคิด ทฤษฎี หรือกระบวนการต่าง ๆ มาใช้ใน

หลากหลายวิธี ทั้งการใช้โดยตรง การปรับใช้ หรือการริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อสร้างสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 7-9) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรม คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิด และสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 4) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้
- 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

รัชนิดา กาวีรัตน์ (2564, หน้า 6-7) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 3) ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม
- 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

- 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

ศิริพรพรรณ สียวง (2564, หน้า 8-11) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้และความสามารถของผู้บริหาร ทั้งในด้านกระบวนการคิดและกระบวนการทำงานแนวใหม่ เพื่อการนำองค์กรไปสู่การสร้างสรรคงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถนำเอานวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปรับแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 9 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
- 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 6) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 8) ด้านการแก้ปัญหา
- 9) ด้านการสร้างเครือข่าย

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 6-7) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และวิธีการที่ไม่เคยใช้มาก่อนมาใช้ในการนำองค์กรหรือแก้ปัญหาที่พบ โดยอาศัยพื้นฐานของการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้นำสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีแนวคิดใหม่ ๆ หรือแรงจูงใจในการปรับปรุงและพัฒนางาน จนทำให้เกิดสิ่งใหม่จากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

4) ด้านการคิดสร้างสรรค์

ชานีรา สุมาลี (2565, หน้า 6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจ ในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมทั้งที่เป็นแนวคิด รูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และได้สังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 4) ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
- 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 7) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในด้านนวัตกรรม โดยมีความเข้าใจในปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ผ่านความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของตนเองมา คิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรม สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม พร้อมทั้งเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 4) ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้
- 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565, หน้า 8-9) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นลักษณะของผู้ที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน โดยมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ขององค์กร ผู้นำดังกล่าวยังมีความสามารถในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร พร้อมกับทักษะในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 2) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 5) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

เพ็ญภา แสงแก้ว (2565, หน้า 6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 4) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้
- 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566, หน้า 6-7) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาสามารถใช้นวัตกรรมให้ตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 5-7) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความรู้ความสามารถในการนำองค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตนวัตกรรม ทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือวิธีการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
- 6) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 7) ด้านการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์
- 8) ด้านการใช้เทคโนโลยี

ลัดดาวัลย์ ซาซियो (2566, หน้า 5-6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้านนวัตกรรมมีความเข้าใจและเข้าใจถึงปัญหาหรือโอกาสต่าง ๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์สามารถใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ของตนเองในการขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษา และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

อดาวัลย์ สโมทาน (2566, หน้า 7) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการที่ผู้นำใช้ความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์สร้างแรงจูงใจ และนำเชื่อถือ สิ่งนี้ทำให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่าง

ชาญฉลาดยิ่งขึ้น และไว้วางใจให้ทีมช่วยพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ผู้นำควรมีความชัดเจนว่าภารกิจคืออะไรและมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามงาน เน้นการทำงานอย่างจริงจังเพื่อผลิตนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เน้นเครือข่ายพันธมิตรทำงานร่วมกันเป็นทีม จุดเน้น คือการทำงานเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ที่สร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ และสิ่งสำคัญคือต้องคำนึงถึงถึงบริบทที่จะใช้แนวคิดเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การใช้กระบวนการที่กระตุ้นให้แต่ละคนเกิดความคิดที่มีคุณค่าต่อองค์กรจะเป็นประโยชน์สามารถสร้างนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นในองค์กร และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 4) ด้านการจัดการอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 6) ด้านการตัดสินใจในการแก้ปัญหา
- 7) ด้านการให้กำลังใจเชิงบวก
- 8) ด้านการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ

อภิชาติ มุงริสาร (2566, หน้า 9) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการสร้างแนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติตาม โดยการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ปัญหา อย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสำคัญ และยังเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานรวมทั้งการแก้ปัญหายังเป็นกระบวนการ มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ มีทักษะในการคิด มีการประสานงานกับองค์กรต่าง ๆ พร้อมกับพัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคต และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566, หน้า 15-16) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่องค์การที่มีประสิทธิผลในที่สุด และได้สังเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 4) ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม
- 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

เกียรติศักดิ์ พ่วงคง (2567, หน้า 32-33) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และได้สังเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

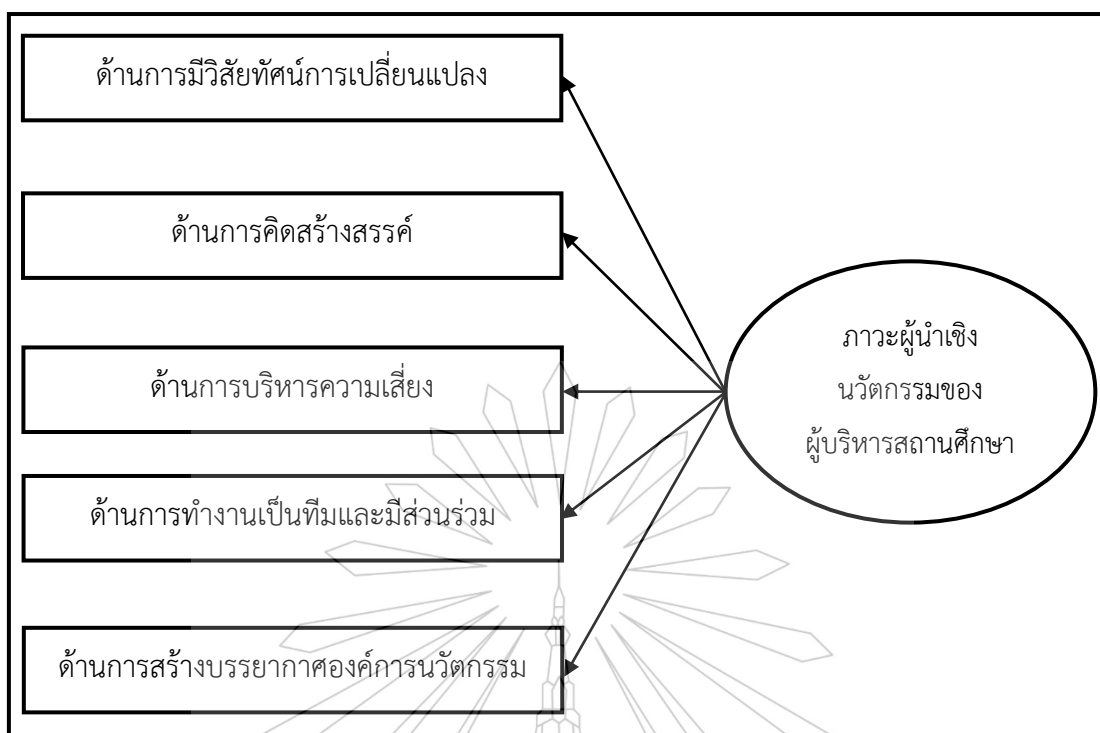
- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 แหล่ง ได้แก่ เดชาวุฒิ อินเทพ (2566), นภาพร ศรีสุคันธรพฤษ (2566), ลัดดาวัลย์ ซาซियो (2566), อดาวัลย์ สโมทาน (2566), อภิชาติ มุงธิสาร (2566), อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566), ชานีรา สุมาลี (2565), ปรีฉัตร นวนทอง (2565), พัชณวีสา จันทพิมพ์ (2565), เพ็ญญา แสงแก้ว (2565), ธิดาพร สร้อยสังวาล (2564), ปรีชา ออกกจิวัตร (2564), ภาคิน เกษณา (2564), รัชนิดา การิรัตน์ (2564), ศิริพรพรรณ สียวง (2564), สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564) และเกียรติศักดิ์ พ่วงคง (2567) ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นตารางสังเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา(ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	พากัวรา (Pagaura, 2020)	อาร์ฮาบิ (Alharbi, 2021)	ธิตาพร สร้อยสังวาล (2564)	ภาคิน เกษณา (2564)	รัชนิดา การรัตน์ (2564)	ศิริพรพรรณ สียง (2564)	สมพงษ์ เชือกพรหม (2564)	ชานิรา สุมาลี (2565)	ปาริฉัตร นวนทอง (2565)	พัชฎวิวิลา จันทพิมพ์ (2565)	เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565)	เดชาวุฒิ อินเทพ (2566)	นภาพร ศรีสุคันธพฤษ (2566)	ลัดดาวัลย์ ชาญโย (2566)	อตาวัลย์ สโมทาน (2566)	อภิชาติ มงธิสาร (2566)	อวิรุทธิ์ วัฒนันต์ (2566)	เกียรติศักดิ์ พวงคง (2567)	ความถี่
14. ด้านการจัดการ อุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรม														✓					1
15. ด้านการตัดสินใจใน การแก้ปัญหา														✓					1
16. ด้านการให้กำลังใจเชิง บวก														✓					1
17. ด้านการจัดหา ทรัพยากรที่เพียงพอ														✓					1
18. ด้านการเป็นแบบอย่าง ที่ดี															✓				1
19. ด้านการพัฒนาทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรม																	✓		1
รวม	4	5	6	6	6	9	4	6	6	5	6	5	8	4	8	5	5	5	103

จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์หมี 19 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 11 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 เป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566, หน้า 32) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง สถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา มีทิศทางการบริหารที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของ สถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา พัฒนา การศึกษาและ ส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 30) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการมองภาพอนาคต มีการ

ตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล แพลกใหม่ มีการจัดวางภาพนวัตกรรมที่คาดหวังชัดเจนปฏิบัติได้ มีการนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานต่อยอดโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาวัตกรรม และมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษารวมถึงมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด

ลัดดาวลย์ ซาซโย (2566, หน้า 45) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยมีความคิดการไกลมองเห็นถึงอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้านมีความตื่นตัวยอมรับและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอมุ่งให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ตรงกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ดีขึ้น ในอนาคตแสดงออกมุ่งเน้นในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

อดาวลย์ สโมทาน (2566, หน้า 38) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ผู้ดูแลระบบสามารถมีผลกระทบอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของครูโดยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ครูสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ และผู้บริหารก็ตระหนักถึงความต้องการของครู นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ยังเปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของผู้คน ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่นให้มุ่งทำประโยชน์ส่วนรวม

อภิชาติ มงธิสาร (2566, หน้า 33) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม ส่วนบริหารต้องมีความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน กระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกัน มีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร มีความรับผิดชอบ วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหาอุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

อภิญา ติตย์สมบุรณ์ (2566, หน้า 45) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่มีความรอบรู้ และประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหาอุปสรรค ขององค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ คิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคลนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความ

กระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน สามารถกระจายและมอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ รู้จักอดทน อดกลั้นเพื่อให้ได้ผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

จากการศึกษาการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปรกใหม่ สร้างโอกาส ในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะ ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

2) ด้านการคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566, หน้า 31) กล่าวว่าไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย มีการเชื่อมโยง จากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาด ทั้งนี้ผู้บริหารมีการส่งเสริมและกระตุ้นครู ในการกล้าคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษารวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มศักยภาพของตน เพื่อมุ่งสู่จุดหมาย ปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จของสถานศึกษา

นภาพร ศรีสุคันธพลฤกษ์ (2566, หน้า 35) กล่าวว่าไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการคิดค้นแผนการพัฒนาระบบการเรียนการสอน การวิจัย ในชั้นเรียน มีการวิเคราะห์หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ การนำแนวคิดวิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดแนวคิดใหม่ ทำให้เกิดนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการ แนวทางเลือกในการพัฒนางานได้หลากหลายทิศทาง หรือคิดประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่ามากขึ้น

ลัดดาวลย์ ซาซियो (2566, หน้า 47) กล่าวว่าไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดที่หลากหลายรูปแบบโดยไม่มีข้อจำกัดมีการคิดนอกกรอบคิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง สามารถนำแนวคิดเดิมมาต่อ

ยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความคิด
สร้างสรรคพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

อดาวัลย์ สโมทาน (2566, หน้า 38) กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค หมายถึง การกระทำ
ของผู้บริหารที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรกล้าแสดงความคิดสร้างสรรคเพื่อสร้างนวัตกรรมที่มี
ประโยชน์และแปลกใหม่ในโรงเรียน ครูสามารถใช้แนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อลดเวลา
และทรัพยากรในการทำงานประจำ ในขณะที่เดียวกันก็คำนึงถึงความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละคน
ด้วย สิ่งนี้ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากขึ้นและสร้างสรรคโปรแกรมการศึกษา
ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ซึ่งตอบสนองความต้องการของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค หมายถึง การใช้ความรู้
ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่าง คล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลอบ
คิดอย่างชาญฉลาด มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร
ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าหลากหลายรูปแบบ หลากแง่มุม โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
มาพัฒนาต่อยอด ให้เกิดการสร้างสรรค ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิด
สร้างสรรครู้จักนำความคิดแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระด้านความคิด
ในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถ
รวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม
เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

อภิญา ติดยสมบุรณ์ (2566, หน้า 45) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค หมายถึงคุณลักษณะ
และพฤติกรรมของครูในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานที่มีความแปลกแตกต่างจากเดิม มีการนำ
สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน
สามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีแรงจูงใจใน
การพัฒนาเอง ตระหนักและเห็นคุณค่าของตัวเอง มีความคิดคล่องแคล่วในการทำงานสามารถหา
คำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาจำกัด มีความคิดยืดหยุ่น
สามารถคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่มุม มีความคิดละเอียดลออในการทำงานโดยมี
การคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ
สามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการ
ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม

จากการศึกษาการคิดสร้างสรรค สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค หมายถึง การแสดงออกถึง
ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มนำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้าง
นวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและ

สารสนเทศที่ทันสมัย มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถ นำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อน การดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม

3) ด้านการบริหารความเสี่ยง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยงไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ธิดาพร สร้อยสังวาล (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการบริหารจัดการของสถานศึกษา การบริหารปัจจัยและ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ควรมีการวางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือ มาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายทำให้ระดับความเสี่ยงและ ผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ภาคิน เกษณา (2564, หน้า 8 - 9) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหาร เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารต้องตัดสินใจการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการ ดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่ จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับ และตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึง ความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้น ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้ง วางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ สร้างนวัตกรรมเมื่อเกิดขึ้น แล้วส่งผลกระทบเชิง ลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร

ศิริพรพรรณ สียวง (2564, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การ จัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด กำกับและตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กร

ยอมรับได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้น ไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ปาริฉัตร นวนทอง (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์และเวลาที่กำหนดต่าง ๆ

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่างมีระบบ มีการวางแผนงานที่ดี กล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

นภาพร ศรีสุคันทรพฤษ (2566, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้น ไปใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม มีการกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน รวมทั้งวางมาตรการรองรับในสถานการณ์ที่เกิดนอกเหนือจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบให้อยู่ในระดับที่ทุกคนในองค์กรยอมรับได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

จากการศึกษาการบริหารความเสี่ยง สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ มีการวางแผน วิเคราะห์ กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด รวมถึงการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ โดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้ง วางมาตรการ

รองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง หรือส่งผลกระทบต่อการบริหารอุป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร

4) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566, หน้า 34) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรมสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทุกคนทุกฝ่ายมีความสำคัญ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาไปด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการทำงานโดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 35) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมสะท้อนผลการทำงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจบูรณาการจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อแก้ปัญหาผลการดำเนินงาน รวมถึงมีการถ่ายทอดความรู้วิธีการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่พัฒนาาร่วมกัน

ลัดดาวัลย์ ชาชีโย (2566, หน้า 49-50) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในสถานศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายเดียวกันส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและได้สร้างผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

อดาวลีย์ สโมทาน (2566, หน้า 38) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ ให้ลุล่วง ซึ่งหมายความว่าผู้นำไว้วางใจให้คนอื่นทำหน้าที่ของตน และทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลและความร่วมมือเพื่อหาทางออกของปัญหา เพื่อช่วยให้ผู้คนแบ่งปันความรู้และความคิด วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งเป็นสิ่งสำคัญ เครือข่ายของผู้ที่รู้จักกันและไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถช่วยเร่ง

กระบวนการของนวัตกรรมได้เพื่อให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 37-38) กล่าวว่า iva การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงถึงความจริงใจใกล้ชิด การเคารพให้เกียรติกัน การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันมีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงานตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล

อภิญา ธิตย์สมบูรณ์ (2566, หน้า 33) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูในการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ใช้กระบวนการการสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิก แต่ละคนในทีมเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาาร่วมกันโดยการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันอย่างสะดวก และรวดเร็วมีการสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการมอบหมายงาน บทบาทหน้าที่และแบ่งงานกันอย่างชัดเจน รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เดชาวุฒิ อินเทพ (2566, หน้า 35) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาตนเอง คณะครู ให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้

นภาพร ศรีสุคันธพฤกษ์ (2566, หน้า 34) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การ นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมให้ประสบผลสำเร็จ มุ่งเน้นหรือผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญต่อบุคลากร เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงาน เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่ เคร่งเครียด ระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงส่งเสริม การสร้างมิตรภาพเชื่อมโยงให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา

ลัดดาวลัย ชาชีโย (2566, หน้า 51) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การ นวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูบุคลากรทางการศึกษาภายใน สถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ จัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดการ สร้างสรรค์นวัตกรรมให้รางวัลเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 40) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การ นวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กร วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็น คุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริม การสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทใน การทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนา นวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้ รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

อภิญา ติดยสมบุรณ์ (2566, หน้า 35) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การ นวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน มีการแสวงหาทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของ ตนเอง รับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถจัด กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม สามารถเสริมแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานใน การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566, หน้า 22) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์การ นวัตกรรม หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันจะนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดสร้างนวัตกรรม

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม สรุปความสอดคล้องขององค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถาม ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของ องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นคำถาม

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน มุ่งเน้นการ	1. ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ที่ทันสมัย เพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์ 2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายชัดเจน 3. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายกว้างไกลและแปลกใหม่ 4. ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2.2 แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของ องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1. ด้านการมี วิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง (ต่อ)	สร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การ สร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายที่กำหนด	5. ผู้บริหารมีความตื่นตัวและมองเห็น การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน 6. ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษา
2. ด้านการคิด สร้างสรรค์	การแสดงออกถึงความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำ สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ ในการบริหาร ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า ของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและ สารสนเทศที่ทันสมัย มีการใช้ข้อมูล สารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิด รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรม ทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อน การดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค นวัตกรรม	1. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มา ใช้ในการบริหาร 2. ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า ของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและ สารสนเทศที่ทันสมัย 3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อ ประกอบการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ 4. ผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมา พัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า 5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ 6. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร สร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อ พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม
3. ด้านการ บริหารความ เสี่ยง	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยง อย่างมีระบบ มีการวางแผน วิเคราะห์ กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม	1. ผู้บริหารวางแผนจัดการบริหารความ เสี่ยงอย่างมีระบบ 2. ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม

ตารางที่ 2.2 แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของ องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นคำถาม(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง(ต่อ)	กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด รวมถึงการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ โดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้ง วางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงหรือส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร	<p>กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา</p> <p>3. ผู้บริหารมีมาตรการที่ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด</p> <p>4. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ</p> <p>5. ผู้บริหารมีการร่วมมือในการบริหารความเสี่ยงร่วมกับบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา</p> <p>6. ผู้บริหารวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง หรือส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร</p>
4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไข	<p>1. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน</p> <p>2. ผู้บริหารบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการทำงานร่วมกัน</p> <p>3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p> <p>4. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน</p>

ตารางที่ 2.2 แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของ องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นคำถาม(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
4. ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม (ต่อ)	ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	5. ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	<p>การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม</p>	<p>1. ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย</p> <p>2. ผู้บริหารสนองความต้องการของบุคลากร</p> <p>3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์</p> <p>4. ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม</p>

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึง แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้มากมายซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge)

เซงเก้ (Senge, 2006, pp. 6 - 9) ได้สรุปว่า "องค์การแห่งการเรียนรู้" คือองค์การที่บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ปรารถนา มีการพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และมีการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์การ และได้อธิบายส่วนประกอบหลักของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) คือ การมองและทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ในภาพรวม โดยตระหนักถึงองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันภายในระบบ เช่นเดียวกับในองค์กรที่มีฝ่ายและแผนกต่าง ๆ ทำงานร่วมกันเป็นโครงสร้างเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีมุมมองที่รอบด้าน ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง เพื่อเข้าใจว่าสิ่งที่กำลังศึกษาเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่นอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่แท้จริงและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (personal mastery) คือ การพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากความมุ่งมั่นและความต้องการในการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อบุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะเป็นผู้ชำนาญในด้านนั้น ๆ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรควรมีความรู้ลึกซึ้งในงานที่ตนรับผิดชอบ และมีทัศนคติที่มุ่งมั่นทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

3) แบบแผนความคิด (mental models) คือ แนวทางการคิดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องสำรวจตนเองว่ามีทัศนคติที่เปิดกว้างและพร้อมรับการเรียนรู้หรือไม่ เนื่องจากแต่ละคนมีมุมมองและวิถีคิดที่แตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นผ่านการพิจารณามุมมองที่หลากหลาย ดังนั้น การปรับแนวคิดให้ยืดหยุ่นและไม่ยึดติดอยู่กับกรอบความคิดเดิมจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและความเข้าใจอย่างแท้จริง

4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (building shared vision) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน ซึ่งสะท้อนถึงความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างกัน ผู้บริหารจึงต้องกำหนดทิศทางขององค์กรโดยไม่ใช่แค่การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงเพียงกลุ่มเดียว แต่ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น เพราะทุกคนต้องการเห็นองค์กรเติบโตและก้าวไปข้างหน้า การทำงานด้วยเป้าหมายร่วมกันจะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาแนวคิด วิธีการทำงาน และกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามทิศทางที่กำหนดไว้ร่วมกัน

5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในองค์กรแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย เนื่องจากแต่ละคนมีแนวคิดและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การเรียนรู้ร่วมกันจึงช่วยให้สามารถพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge) ซึ่งอธิบายส่วนประกอบหลักของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge) มีส่วนประกอบหลักของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) 2. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (personal mastery) 3. แบบแผนความคิด (mental models) 4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (building shared vision) 5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning)

2.2.2 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

การวิน (Garvin, 2001, p.27) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ และวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถเรียนรู้จากทั้งข้อผิดพลาดและความสำเร็จ นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ

เซงเก้ (Senge, 2006, p.98) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานใหม่ ๆ และขยายกรอบแนวคิดเพื่อจุดประกายแรงบันดาลใจอย่างอิสระ ที่นี่คือพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนและเติบโตไปพร้อมกัน โดยมีองค์กรเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

ฮอยล์และมิเกล (Hoy and Miskel, 2008, p.9) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นพื้นที่ที่เปิดกว้างให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ กระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงออก และสนับสนุนแรงบันดาลใจในการทำงาน สมาชิกภายในองค์กรเรียนรู้จากกันและกัน พร้อมทั้งขยายขีดความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรเติบโตและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เจษฎา นกน้อย และคณะ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการองค์การที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์การ ในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

กฤติญา ศรีซังส้ม (2564, หน้า 19 - 20) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารองค์กรให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นอย่างต่อเนื่อง และเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร โดยใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพัฒนาความรู้ กระบวนการคิดของบุคคล การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการประสานสัมพันธ์ในการเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน บรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ และเอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ทำให้องค์การก้าวเดินไปสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคง และยั่งยืน

กาญจนา ดาวเด่น (2564, หน้า 12) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงาน การสร้างแรงจูงใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงจนสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564, หน้า 33) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์สำหรับองค์กร ทำให้มีรูปแบบการคิดที่แปลกใหม่และขยายวงกว้างออกไป เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เริ่มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา อันส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จเกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก

เขมนิจ บุญสาลี (2564, หน้า 17) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรมีการพัฒนาสู่กระบวนการทัศน์ใหม่โดยสร้างองค์กรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญมีวิสัยทัศน์ของการเรียนรู้และมุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้วยการส่งเสริมให้สมาชิกและทีมงานเกิดการเรียนรู้ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร

ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน (2564, หน้า 14) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ขอบเขตขีดความสามารถ ศักยภาพของทั้งบุคลากร ทีมงานและองค์กรอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรและทีมงานให้เกิดอย่างรวดเร็ว และมีพัฒนาการทำงาน

โดยแบ่งปันความคิด และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2564, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีบรรยากาศในการกระตุ้นความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่สภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ และสติปัญญาอันชาญฉลาด มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีทักษะการสื่อสาร มีความขยัน มุ่งมั่น พากเพียรพัฒนาตนเองตลอดเวลา เป็นนักวิเคราะห์ คิดอย่างเป็นระบบมีแบบแผน เป็นกระบวนการ สร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และบุคลากรในองค์การและผู้บริหารอื่น ๆ

ปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2565, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา มีบรรยากาศที่สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การอย่างต่อเนื่อง ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ บุคลากรทุกระดับสามารถเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพขององค์การ สามารถสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ มีระบบจัดการความรู้ ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีพื้นฐานฐานความคิดเชิงระบบ สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2565, หน้า 65) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีบรรยากาศกระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการและอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมกันอย่างเป็นทีมและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ร่วมกัน กำหนดไว้

มุกัดดา อัมไพ (2566, หน้า 71) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การหรือหน่วยงานที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ

มุนี เสงยศมาก (2566, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทุกๆระดับทั่วทั้งองค์การ ทั้งความรู้ภายในและภายนอกมีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร มีการจัดการความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง และบุคลากรมีความเป็นผู้ไม่เรียนรู้พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และนวัตกรรมใหม่ ๆ อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

รมย์วินท์ ประสงค์โต (2566, หน้า 44) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้อต่อการให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และมีการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเกี่ยวกับปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานทำให้เข้าถึงความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

ธัญลักษณ์ สุขสมบุรณ์ (2567, หน้า 48) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการในการบริหารจัดการโดยผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการปรับโครงสร้างการบริหารให้สะดวกต่อการทำงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการกระจายอำนาจในการร่วมคิดและตัดสินใจ เสริมพลังบวกเพื่อให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและมีทัศนคติที่ดีในการร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการความรู้โดยบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอยู่เสมอเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลความรู้และอำนวยความสะดวกต่อการถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทุกๆระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรลักษณะนี้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการแบ่งปันความคิด สนับสนุนการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จที่มั่นคงและยั่งยืน

2.2.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไว้ อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เซงเก้ (Senge, 2006, p.71) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยเน้นว่าการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและความอยู่รอดของ องค์การในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีความสำคัญในหลายด้าน ได้แก่ ด้านการช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร องค์การแห่งการเรียนรู้สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และขยายศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์การสามารถปรับตัวและเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ด้านการช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบและปัจจัยที่มีผลต่อองค์การ จะสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้องและรอบคอบ ด้านการทำให้้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้จะสามารถพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์

โดยสรุป แนวคิดของ เซงเก้ ชี้ให้เห็นว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ องค์การเติบโตและแข่งขันได้ในระยะยาว ผ่านการพัฒนา บุคลากร ระบบการทำงาน และวัฒนธรรม การเรียนรู้ร่วมกัน

กฤติญา ศรีซังส้ม (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารที่เห็นความสำคัญขององค์การในการบริหารจัดการทั้งงาน และบุคลากรโดยมีกระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์การ การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจหลักสำหรับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรจะต้องเกิดขึ้นกับองค์การให้มีความรวดเร็วทันกับการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อเนื่องตลอดเวลา

กาญจนา ดาวเด่น (2564, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์การให้สามารถปรับตัวและเผชิญหน้าให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร การมีความคิดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์การในระยะยาว และพัฒนาเป็นองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564, หน้า 39) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการนำองค์การนำไปสู่เป้าหมาย เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การทุกระดับให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากรในด้านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ภายทอความรู้อย่าง

และเรียนรู้ร่วมกันสามารถนำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ หากองค์การใดสามารถขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ เท่ากับว่าองค์การนั้นมีเกราะคุ้มครองตนเองและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

เชมนิจ บัญสาลี (2564, หน้า 19) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นรูปแบบการมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคคล ที่ทีมงานและองค์การจากภายในได้บริบทเดิมไปสู่แนวคิดใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

ธีรพงษ์ กาญจนสกุล (2564, หน้า 20 - 21) กล่าวว่าไว้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์การ ในฐานะเครื่องมือที่สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ด้วยการปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มุ่งมั่นที่จะขยายความรู้อย่างเต็มความสามารถผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ ความสามารถ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารองค์การจึงมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ผ่านการเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ หาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์การ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แบบมีส่วนร่วม ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างสวยงาม

ปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2565, หน้า 22 - 23) กล่าวว่าไว้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์การและช่วยให้องค์การสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์การในระยะยาว บุคลากรในองค์การจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในการบริหารจัดการองค์การควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา สามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ ไม่หยุดนิ่ง ซึ่งสถานศึกษามีภาระหน้าที่หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ

มุกลัดดา อัมไพ (2566, หน้า 75) กล่าวว่าไว้ว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และจะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์

และทักษะการทำงานระหว่างกันและกัน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้นในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

รมย์รวินท์ ประสงค์โค (2566, หน้า 46) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างมากสำหรับการบริหารสถานศึกษาแนวใหม่ที่เน้นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทันท่วงทีเหตุการณ์ปัจจุบัน ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่หยุดที่จะพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา บุคลากรและนักเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ธัญลักษณ์ สุขสมบูรณ์ (2567, หน้า 52) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีทักษะการรวบรวมจัดเก็บความรู้โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการขับเคลื่อนระบบและถ่ายโอนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา รวมถึงการสร้างสรรค่นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ นอกจากนี้บุคลากรในองค์การต้องมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันซึ่งบุคลากรถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากร กระบวนการเรียนรู้ และศักยภาพในการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีบทบาททั้งในฐานะผู้เรียนรู้และผู้สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้การเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาและมีขีดความสามารถในการเรียนรู้ จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ส่งผลให้องค์การสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาและคงอยู่ได้ในระยะยาว

2.2.4 องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอองค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เซงเก้ (Senge, 2006, pp.6 - 9) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่อง "องค์การแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) โดยได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคคลใน

องค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรมีความสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นสิ่งใหม่ ๆ และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิดที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยอมรับขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้ร่วมกับคนอื่น และเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร เป็นการวางองค์กรในระดับกว้าง และเน้นผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
- 2) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- 3) ด้านแบบแผนความคิด
- 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564, หน้า 6 - 7) ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง องค์กรที่มีการสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์สำหรับองค์กร ทำให้มีรูปแบบการคิดที่แปลกใหม่และขยายวงกว้างออกไป เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่แข็งแกร่งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา อันส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จเกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 3) ด้านการมีโครงสร้างองค์กร
- 4) ด้านการกระจายอำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กร
- 5) ด้านการใช้เทคโนโลยี
- 6) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564, หน้า 14-15) ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง สภาพของโรงเรียนที่ครูและบุคลากรเรียนรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเองในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานและสิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนา ศักยภาพขององค์การ มีศักยภาพในการจัดการความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 4) ด้านการมีรูปแบบทางความคิด
- 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว (2564, หน้า 8) ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง สภาพของโรงเรียนที่มีครูและบุคลากรที่แสดงความความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรภายในองค์การ รวมถึงมีการนำความรู้ใหม่ไปพัฒนาต่อยอด และเป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและการสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์การอย่างมั่นคงและยั่งยืน และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
- 2) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- 3) ด้านการมีรูปแบบทางความคิด
- 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2565, หน้า 7 - 8) ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา มีบรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ บุคลากรทุกระดับสามารถเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพขององค์การ สามารถสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ มีระบบจัดการความรู้ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีพื้นฐานความคิดเชิงระบบสามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก และได้

สังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 4) ด้านการจัดการความรู้
- 5) ด้านการใช้เทคโนโลยี
- 6) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

มุกลัดดา อัมไพ (2566, หน้า 11 - 12) ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2) ด้านกระบวนการจัดการ
- 3) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี

มูณี เสงยศมาก (2566, หน้า 7 - 8) ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร ทั้งความรู้ภายในและภายนอกมีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร มีการจัดการความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง และบุคลากรมีความเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา พัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และนวัตกรรมใหม่ ๆ อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- 2) ด้านการใช้เทคโนโลยี
- 3) ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้
- 4) ด้านการจัดการความรู้

- 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 6) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

รมย์วินท์ ประสงค์ไค (2566, หน้า 9 - 10) ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่เอื้อต่อการให้บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และมีการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่องค์การเผชิญอยู่ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานทำให้องค์การเข้าถึงความรู้เพื่อพัฒนาองค์การท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
- 6) ด้านการใช้เทคโนโลยี

ธัญลักษณ์ สุขสมบูรณ์ (2567, หน้า 9 - 10) ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีกระบวนการในการบริหารจัดการโดยผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการปรับโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับการทำงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมีการกระจายอำนาจในการร่วมคิดและตัดสินใจ เสริมพลังทางบวกเพื่อให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและมีทัศนคติที่ดีในการร่วมกันพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการความรู้โดยบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันร่วมกันอยู่เสมอเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลความรู้และอำนวยความสะดวกต่อการถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

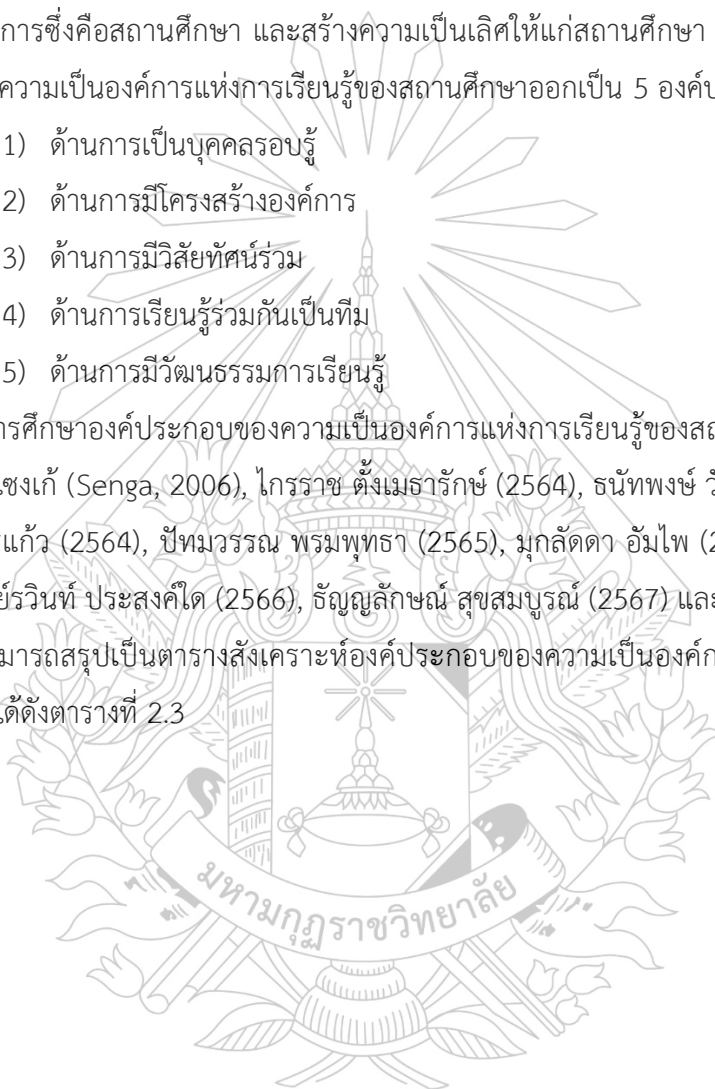
- 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 3) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
- 4) ด้านการมีแบบแผนความคิด

5) ด้านการใช้เทคโนโลยี

ศุภากร ศรีพรหม (2567, หน้า 19 - 22) ได้ศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ประสบการณ์จากทั้งภายในและภายนอก ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีระบบจัดการความรู้ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การซึ่งคือสถานศึกษา และสร้างความเป็นเลิศให้แก่สถานศึกษา และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- 2) ด้านการมีโครงสร้างองค์การ
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 5) ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้

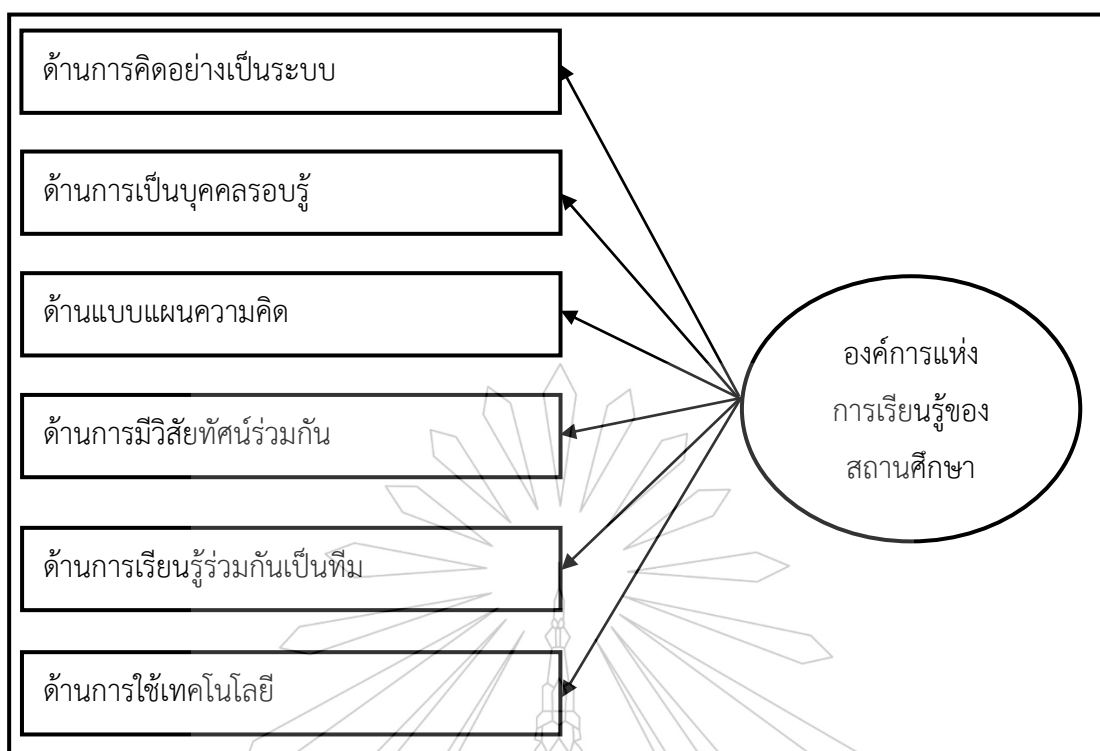
จากการศึกษาองค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ เซงเก้ (Senga, 2006), ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564), ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564), นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว (2564), ปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2565), มุกลัดดา อัมไพ (2566), มุณี เสงยศมาก (2566), รมย์วินท์ ประสงค์โต (2566), ธัญญลักษณ์ สุขสมบุรณ์ (2567) และศุภากร ศรีพรหม (2567) ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ดังตารางที่ 2.3



ตารางที่ 2.3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	เซ็งเก้ (Sengga, 2006)	ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564)	ธนพงษ์ วังทะพันธ์ (2564)	นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว (2564)	ปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2565)	มุกัลลิตตา อัมไพ (2566)	มุนี เสงยศมาก (2566)	รมย์รวินท์ ประสงค์โต (2566)	ธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์ (2567)	ศุภากร ศรีพรหม (2567)	ความถี่
1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			7
2. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	8
3. ด้านแบบแผนความคิด	✓	✓	✓			✓		✓	✓		6
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	7
6. ด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้		✓					✓			✓	3
7. ด้านการมีโครงสร้างองค์การ		✓								✓	2
8. ด้านการกระจายอำนาจให้แก่สมาชิกในองค์การ	✓										1
9. ด้านการใช้เทคโนโลยี	✓				✓	✓	✓	✓	✓		6
10. ด้านการจัดการความรู้					✓		✓				2
11. ด้านกระบวนการจัดการ						✓					1
รวม	5	6	5	5	6	4	6	6	5	5	38

จากตารางที่ 2.3 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 11 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบ จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสามารถแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.2 เป็นโมเดลองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีขององค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เซงเก้ (Senge, 2006, p. 6) กล่าวไว้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) หมายถึง การมองและทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ในภาพรวม โดยตระหนักถึงองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันภายในระบบ เช่นเดียวกับในองค์กรที่มีฝ่ายและแผนกต่าง ๆ ทำงานร่วมกันเป็นโครงสร้างเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นบุคลากรในองค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีมุมมองที่รอบด้าน ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง เพื่อเข้าใจว่าสิ่งที่กำลังศึกษาเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่นอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่แท้จริงและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รณัทพงษ์ วัชระพันธ์ (2564, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรสามารถพิจารณาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน เข้าใจ สามารถมองเห็นปัญหาสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน

ภาพรวมโดยการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ที่เป็นขั้นเป็นตอน มีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวมได้ในขณะที่เข้าใจส่วนประกอบย่อย ๆ ไปพร้อม ๆ กัน มีพฤติกรรมการสื่อสารความคิดได้อย่างเป็นระบบ และสามารถคิดได้อย่างมีเหตุผล เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง

ปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงความคิดความเข้าใจของตนเองในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มองในภาพรวมหรือภาพจากการคิดสังเคราะห์มากกว่าคิดแยกแยะมองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและเชิงกว้างมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุผล สามารถจัดลำดับความสำคัญและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีการพัฒนาการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาโดยรวมไม่แยกพัฒนาเป็นส่วน ๆ เน้นกระบวนการ หรือ แบบแผนซึ่งจะมองแบบเป็นวงจร

มุนี เสงยศมาก (2566, หน้า 8) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถมองเห็นปัญหาสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในภาพรวมและเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และมีเหตุผล สามารถคาดการณ์ได้อย่างมีเหตุผลและหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการทำงาน มีกระบวนการคิดและการทำงานอย่างมีลำดับขั้นตอน สามารถประเมินผลการดำเนินงานของตนเองและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

รมย์วินท์ ประสงค์ไค (2566, หน้า 10) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและอย่างมีเหตุผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ไปสู่การมองเห็นระบบย่อย ทำให้สามารถนำไปวางแผนดำเนินการ และประเมินผลการทำงานแล้วนำผลมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักร โดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง

จากการศึกษาความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบ สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาสามารถมองเห็นปัญหาในภาพรวม เชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ

อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระเบียบชัดเจน นอกจากนี้ การคิดอย่างเป็นระบบยังรวมถึง การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก รวมถึงการส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเป็นบุคคลรอบรู้ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการเป็นบุคคลรอบรู้ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เซงเก้ (Senge, 2006, p. 7) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากความมุ่งมั่นและความต้องการในการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อบุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะเป็นผู้ชำนาญในด้านนั้น ๆ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรควรมีความรู้ลึกซึ้งในงานที่ตนรับผิดชอบ และมีทัศนคติที่มุ่งมั่นทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

ธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรมีลักษณะการเรียนรู้ที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายขีดความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานไปสู่วิสัยทัศน์ของตนเองและองค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ฝึกฝน ปฏิบัติ และพัฒนาความรู้ ตนเองอย่างต่อเนื่องใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง จนเกิดความเชี่ยวชาญทั้งงานในหน้าที่และงานนอกเหนือหน้าที่

ปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2565, หน้า 7) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง บุคคลที่มีกระตือรือร้นสนใจ ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิตมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานเป็นเกณฑ์

มุนี เสงยศมาก (2566, หน้า 7) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง สถานศึกษาให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในเพิ่มพูนความรู้และจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมเสริมสร้างพฤติกรรมกรเป็นผู้ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เสริมสร้างทักษะ

การเรียนรู้โดยมีแบบแผนทางความคิดที่เหมาะสม มีการหมุนเวียนเพื่อเรียนรู้งานอื่นบุคลากรให้ความร่วมมือ เรียนรู้ร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา

รมย์วินท์ ประสงค์โต (2566, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความสนใจกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

ศุภากร ศรีพรหม (2567, หน้า 19) กล่าวว่าไว้ว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง บุคคลที่มีการแสวงหาวิธีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดชีวิตมีเจตคติและค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับการเรียนรู้ มีประสบการณ์แห่งการเรียนรู้ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาเพื่อให้บรรลุจุดหมาย และมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในยุคดิจิทัล

จากการศึกษาความหมายของการเป็นบุคคลรอบรู้ สรุปได้ว่า การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการแสวงหาความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานของตน ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นบุคคลรอบรู้จะต้องมีทัศนคติที่ใฝ่เรียนรู้ กระตือรือร้น สนใจสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมถึงสามารถวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยข้อมูลและหลักการที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า โดยสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านแบบแผนความคิด

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแบบแผนความคิดไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของแบบแผนความคิด ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เซงเก้ (Senge, 2006, p. 8) กล่าวว่าไว้ว่า แบบแผนความคิด หมายถึง แนวทางการคิดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องสำรวจตนเองว่ามีทัศนคติที่เปิดกว้างและพร้อมรับการเรียนรู้หรือไม่ เนื่องจากแต่ละคนมีมุมมองและวิธีคิดที่แตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นผ่านการพิจารณามุมมองที่หลากหลาย ดังนั้น การปรับ

แนวคิดให้ยืดหยุ่นและไม่ยึดติดอยู่กับกรอบความคิดเดิมจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและความเข้าใจอย่างแท้จริง

ธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ (2564, หน้า 14 - 15) กล่าวว่าไว้ว่า แบบแผนความคิด หมายถึง การมีความสามารถในการจำแนกกระบวนการทางความคิดพิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ของครูและบุคลากรในโรงเรียนก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน และสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว (2564, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า แบบแผนความคิด (Mental model) หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่มีการแสดงออกถึงการตระหนักรู้ความคิดของตนเอง เปิดใจและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน ทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม บนพื้นฐานของเหตุผล หลักการ ทฤษฎีข้อมูล และประสบการณ์ใหม่ ๆ

รมย์รวิณท์ ประสงค์ไธ (2566, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า แบบแผนความคิด หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างกรอบแนวความคิดที่ทำให้บุคลากรนั้น ๆ มีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

จากการศึกษาความหมายของแบบแผนความคิด สรุปได้ว่า แบบแผนความคิด หมายถึง กรอบความคิดที่บุคลากรในสถานศึกษาถือปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจ การเรียนรู้ และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมรับฟังมุมมองที่หลากหลาย และสามารถวิเคราะห์ ทบทวน และปรับเปลี่ยนแนวคิดของตนเองตามข้อมูล ประสบการณ์ และหลักการที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เซงเก้ (Senge, 2006, p. 9) กล่าวว่าไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน ซึ่งสะท้อนถึงความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างกัน ผู้บริหารจึงต้องกำหนดทิศทางขององค์กรโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น เพราะทุกคนต้องการเห็นองค์กรเติบโตและก้าวไปข้างหน้า การทำงานด้วยเป้าหมายร่วมกันจะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาแนวคิด วิธีการทำงาน และกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามทิศทางที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การแสดงออกทางด้านความคิดการเสนอแนะเพื่อให้ได้วิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดการยอมรับในทางปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลภายในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษามีความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกัน ก่อให้เกิดความรักและความมุ่งมั่นในการทำงาน กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกันของครูและบุคลากร ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายวัตถุประสงค์ และสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความผูกพันและมีความทุ่มเทในการทำงาน

นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว (2564, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติร่วมกันของคนในองค์กร มองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ครูและบุคลากรทุกคนสามารถร่วมกันเดินไปสู่เป้าหมายหรือภาพแห่งอนาคตนั้นได้

ปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2565, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่น เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งมั่นไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันทั้งองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร มีความรักความผูกพันและมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการร่วมมือการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

มุนี เสงยศมาก (2566, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ของโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่มีผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกัน ภายใต้ความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงาน พร้อมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและเต็มใจที่จะพัฒนาเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

รมย์รวินท์ ประสงค์โต (2566, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันแสดงความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันโดยบุคคลภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้มี

ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ที่มีการพัฒนาร่วมกันของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ศุภากร ศรีพรหม (2567, หน้า 20 - 21) กล่าวว่า iver ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกับสิ่งใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทาง เดียวกัน มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และทันกับโลกยุคดิจิทัล

จากการศึกษาความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย พันธกิจ และ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น อย่างแท้จริง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนแนวคิด และพัฒนาวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ ร่วมของสถานศึกษา กระบวนการนี้ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความรักในองค์กร และแรงจูงใจใน การทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เซงเก้ (Senge, 2006, p. 9) กล่าวว่า iver ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้แบบ ทีม กล่าวคือ กระบวนการที่บุคลากรในองค์กรแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งช่วย เสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย เนื่องจากแต่ละคนมีแนวคิดและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การเรียนรู้ร่วมกันจึงช่วยให้สามารถ พัฒนาแนวทางใหม่ ๆ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า iver ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้เป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน เน้นการทำงาน อย่างมีส่วนร่วมปลูกจิตสำนึกให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเคารพสิทธิหน้าที่ของบุคคลอื่น บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ความรู้ ซึ่งกันและกัน ประเมินผล งานร่วมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีภายในสถานศึกษา

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า iver ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ การทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็น

ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว (2564, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกถึงความร่วมมือระหว่างบุคคลและทีมงาน เพื่อมุ่งความสำเร็จของงาน มีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

ปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2565, หน้า 7 - 8) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา โดยผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรมีการสนทนากลุ่มและอภิปรายกันอย่างกว้างขวางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร มีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีม

รมย์รวินท์ ประสงค์ไค (2566, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาภูมิปัญญา และศักยภาพของทีมงาน กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม และมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ก็จะช่วยให้การทำงานกันภายในสถานศึกษามีความเป็นทีมที่เข้มแข็งซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

ศุภากร ศรีพรหม (2567, หน้า 21) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกยุคดิจิทัล

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและเคารพบทบาทของผู้อื่น มีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมและสร้างแนวทางการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือ กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย และส่งเสริมความรักความสามัคคีภายในสถานศึกษา

6) ด้านการใช้เทคโนโลยี

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ในการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในการรวบรวมข้อมูลข่าวสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งกันและกัน สถานศึกษามีเครือข่ายและฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปีทฆวรรณ พรหมพุทธา (2565, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การนำเอาเทคโนโลยีและการจัดการสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างทั่วถึง จัดเก็บประมวลผล กระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เข้าถึง และค้นคว้าหาความรู้ได้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรสามารถสื่อสารกันได้อย่างสองทางเพื่อแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

มุนี เฮงยศมาก (2566, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษาจัดทำสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงานและการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร จัดฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมบันทึกข้อมูล มีระบบจัดเก็บ แบ่งปัน และถ่ายโอนข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ และมีการจัดสรรพื้นที่ สื่อ สื่อดิจิทัล อุปกรณ์ในการนำเสนอเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันและการประชุม

รมย์รวินท์ ประสงค์โต (2566, หน้า 10) กล่าวว่าไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาซึ่งกันและกัน รวมไปถึงมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บรวบรวมและถ่ายทอดข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการสร้างเครือข่ายและฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์ (2567, หน้า 10) กล่าวว่าไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการบริหารจัดการองค์การ โดยบุคลากรทุกคนสามารถใช้ระบบและอุปกรณ์เทคโนโลยีได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งด้านการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ มีระบบการจัดเก็บรวบรวมความรู้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถถ่ายโอนความรู้ได้ทั่วถึงทั้งองค์การ มีความสะดวกรวดเร็ว และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของการใช้เทคโนโลยี สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมทั้งการจัดหาอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยี การพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ การสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการจัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูล โดยผู้บริหารและครุมีทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมการพัฒนาและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 2.4 แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของ องค์กรประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และประเด็นคำถาม

องค์กรประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1. ด้านการคิด อย่างเป็น ระบบ	<p>การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถมองเห็นปัญหาในภาพรวม เชื่อมโยงองค์กรประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระเบียบชัดเจน</p> <p>นอกจากนี้ การคิดอย่างเป็นระบบยังรวมถึงการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก รวมถึงการส่งเสริมให้ครุมีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน</p>	<p>1. ท่านคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. ท่านจัดลำดับความสำคัญและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน</p> <p>3. ท่านมีระบบการค้นหาและรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>4. ท่านมีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบและง่ายต่อการเข้าถึง</p> <p>5. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ที่นำไปสู่ความสำเร็จ</p>

ตารางที่ 2.4 แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของ องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
2. ด้านการ เป็นบุคคล รอบรู้	<p>การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยการแสวงหาความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานของตน ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีทัศนคติที่ใฝ่เรียนรู้ กระตือรือร้น สนใจสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมถึงสามารถวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยข้อมูล และหลักการที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2. ท่านมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3. ท่านแสวงหาความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอยู่เสมอ 4. ท่านสามารถวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ 5. ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 6. ท่านมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ 7. ท่านพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้
3. ด้านแบบ แผนความคิด	<p>การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีกรอบความคิดที่ถือปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจ การเรียนรู้ และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมรับฟังมุมมองที่หลากหลาย และสามารถวิเคราะห์ ทบทวน และปรับเปลี่ยนแนวคิดของตนเองตามข้อมูล ประสบการณ์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านมีกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 2. ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ 3. ท่านมีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมรับฟังมุมมองที่หลากหลาย

ตารางที่ 2.4 แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของ องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
3. ด้านแบบแผนความคิด (ต่อ)	และหลักการที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4. ท่านสามารถปรับแนวคิด ค่านิยม และเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเป้าหมาย พันธกิจและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และยอมรับในวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นอย่างแท้จริง โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนแนวคิด และพัฒนาวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา กระบวนการนี้ ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความรักในองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์การ 2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ 3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการ 4. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับสถานศึกษา 5. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา มีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขปัญหาร่วมกันในลักษณะที่สร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการทำงานและนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ มีการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถแสดงความ	1. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา 2. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาลักษณะที่สร้างสรรค์ 3. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงการทำงาน 4. ท่านสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ตารางที่ 2.4 แสดงผลการสังเคราะห์ความสอดคล้องของ องค์กรประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และประเด็นคำถาม (ต่อ)

องค์กรประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (ต่อ)	คิดเห็นที่แตกต่างได้ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีม	5. ท่านยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างได้
6. ด้านการใช้เทคโนโลยี	<p>การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ การพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ การสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการจัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูล โดยผู้บริหารและครูมีทักษะและความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมการพัฒนาและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้</p>	<p>1. ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลสารสนเทศได้</p> <p>3. ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>4. ท่านใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ</p> <p>5. ท่านใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงและถ่ายโอนข้อมูลความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>6. ท่านมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรท่านอื่นในสถานศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยี</p> <p>7. ท่านนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา</p>

2.3 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา

2.3.1 โครงสร้างการบริหารงาน

การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ข้อ 6 และ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 ข้อ 1 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 แบ่งเพิ่มเป็น 10 กลุ่มงาน ดังนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 10) กลุ่มกฎหมายและคดี

2.3.2 ข้อมูลทั่วไป

จังหวัดกระบี่ เป็นจังหวัดขนาดเล็กที่มีมากด้วยทรัพยากรท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และมรดกทางวัฒนธรรมอันเก่าแก่ การผสมผสานการดำรงชีวิตของผู้คนที่ต่างเชื้อชาติ ต่างศาสนา และความเชื่อที่แตกต่างกันอย่างกลมกลืน ตั้งอยู่ทางด้านฝั่งทะเลตะวันตกของภาคใต้ติดกับทะเลอันดามัน อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ไปตามทางหลวงแผ่นดินประมาณ 814 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 4,708.512 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 2,942,820 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดพังงา และจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดตรัง และทะเลอันดามัน
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดตรัง
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดพังงา และทะเลอันดามัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีอาคารสำนักงาน 2 แห่ง ดังนี้

1) สำนักงานหลักตั้งอยู่ที่ถนนกระบี่ ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ รหัสไปรษณีย์ 81000 หมายเลขโทรศัพท์ 0-7561-1802, 0-7561-1182 ,0-7561-2968 โทรสาร 0-7562-2101 Website : <http://www.krabiedu.net>

2) ศูนย์การเรียนรู้ ตั้งอยู่ที่ ถนนอุตรกิจ ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

2.3.3 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีเขตพื้นที่บริการครอบคลุมพื้นที่ 8 อำเภอของจังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย อำเภอเมืองกระบี่ อำเภออ่าวลึก อำเภอเขาพนม อำเภอเหนือคลอง อำเภอคลองท่อม อำเภอเกาะลันตา อำเภอลำทับ และอำเภอปลายพระยา จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 202 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 100 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 95 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 6 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 1 โรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งหมด 2,751 คน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 169 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 36 คน ครู 1,643 คน ครูผู้ช่วย 474 คน พนักงานราชการ 62 คน ครูอัตราจ้าง 6 คน ลูกจ้างประจำ 35 คน ชุกรโรงเรียน 153 คน นักการภารโรงชั่วคราว 167 คน และพี่เลี้ยงเด็กพิการ 50 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ปารวี บุญเพชร และคณะ (2564, หน้า 39-42) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ตามการรับรู้ของครู 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพ 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ ด้านความรู้ และด้านบุคลากร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .738

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ และคณะ (2565, หน้า 168-173) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ร้อยละ 72.60 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุจิตรา เกิดผล และคณะ (2566, หน้า 25-27) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 4) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสนับสนุนการใช้นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม และด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามลำดับ 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ พบว่า ด้านการสร้างพลวัตในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์การ ด้านการปกป้ององค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ ด้านการจัดการองค์ความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง 4) ภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญ พบว่า ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนการใช้นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม และด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.80 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกียรติศักดิ์ วงษ์ชัย และคณะ (2567, หน้า 83-85) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวินัย ทองหล่อ และคณะ (2567, หน้า 183 - 184) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 2) เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .703^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01

ดาราศักดิ์ นพสฤติย์ และคณะ (2568, หน้า 191 - 192) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยพบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สำหรับลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีการคาดการณ์สถานการณ์อย่างรอบด้านและวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน

เพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนร่วมกันดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความสามารถในการริเริ่มแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งนำเสนอทางเลือกที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดแนวปฏิบัติและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่สนับสนุนการคิดค้นและพัฒนาวัตกรรมใหม่ภายในสถานศึกษา

ทองกร ตูสันเทียะ และคณะ (2569, หน้า 522 - 523) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.923

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไอลิน และลินด์เกรน (Ailin & Lindgren, 2008, p. 91) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กรมีบทบาทในระดับ กลยุทธ์และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรมและการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

อัลราซิดี (Alrashidi, 2025, pp. 142–148) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการเชื่อมโยงระบบในองค์กรในฐานะปัจจัยสำคัญที่ทำนายผลลัพธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน

สถาบันการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรการศึกษา นอกจากนี้ การเชื่อมโยงระบบการทำงานภายในองค์กร เช่น การสื่อสาร การแบ่งปันความรู้ และการทำงานร่วมกันของบุคลากร ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แอลชาร์ริจา และวอทเตอร์ (Alsharija & Watters, 2012, p. 84) ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยผู้บริหารสถานศึกษา ทำการศึกษาในโรงเรียนของชาวคูเวต โดยผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่ มีกลยุทธ์ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ให้กำลังใจทีมผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการสอน 2) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ตามความต้องการของทีมผู้สอน และ 3) กำหนดข้อปฏิบัติให้คำแนะนำ และให้แนวทางกับทีมผู้สอน

คาร์ล คาโต้ วาเดล (Con Coto Wodel, 2021, pp. 267 - 273) ได้วิจัยเรื่อง ศักยภาพที่ไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ: โรงเรียนอนุบาลในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียนอนุบาล และตระหนักถึงปัจจัยที่สามารถส่งเสริมให้โรงเรียนอนุบาลพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ การศึกษานี้ยังเผยให้เห็นถึงความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของโรงเรียนอนุบาลในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีผลสำคัญต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพภายในโรงเรียน นอกจากนี้ ยังมีประเด็นที่จำเป็นต้องพิจารณาและตรวจสอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริบทของประเทศนอร์เวย์

เอ็มมานูเอล โอเซีย และพาราสกี (Emmanout, Osia & Paraskey, 2014, p. 181) ศึกษา เรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่องและเข้มข้น ได้ก่อให้เกิดความต้องการในการปรับโครงสร้างการศึกษาและโครงสร้างของโรงเรียน มีการนำเสนอความท้าทายใหม่ ๆ ไม่เพียงแต่จะช่วยปรับปรุงผลการศึกษาแต่ยังเพื่อให้บรรลุ ถึงการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของชุมชนใหม่ด้วย ในเวทีการเรียนรู้ครูเป็นตัวกลาง ที่แสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการและนำไปสู่การเป็นองค์ความรู้ เอกสารฉบับนี้แสดงให้เห็นถึง การมีส่วนร่วมของผู้นำด้านการศึกษาในกระบวนการศึกษาของครูนโยบายของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครู การปฏิบัติบางอย่างมีความสัมพันธ์กับนโยบาย ของผู้บริหารและได้รับการพิสูจน์ว่ามีผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพของครู ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนได้รับการเปลี่ยนเป็นองค์กรการเรียนรู้ซึ่งจำเป็นต้องมีโครงสร้างที่ดี และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงความต้องการในปัจจุบันและในอนาคต ความ

เป็นผู้นำคือตัวกลางที่กระตุ้นแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ การสนับสนุน และคำแนะนำ ที่ถูกต้อง ทำให้เพิ่มศักยภาพสูงสุดของครูและการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีที่สุด ปัจจัยภาวะผู้นำ จึงมีอิทธิพลต่อการเพิ่มขีดความสามารถของครูมากที่สุด

การ์วิน เอ็ดมอนด์สัน และจिनโน (Garvin, Edmondson และ Gino, 2022, pp. 3–10) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเสนอว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และการมีผู้นำที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า องค์การที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ จะสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

คาย (Khay, 2024, pp. 88–94) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพของครู ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เสน และเอเรน (Sen & Eren, 2012, p. 18) ศึกษา เรื่องการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 พบว่าปัจจัยที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประสบความสำเร็จนั้นประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1. ความรู้ 2. ความสามารถ ทักษะและคุณค่า และ 3. แรงขับภายในตนเอง

เซียร์รา-อูเอโด (Sierra-Huedo, 2023, pp. 6 - 12) ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่: การศึกษาเชิงประจักษ์ในประเทศสเปน บัลแกเรีย อิตาลี และตุรกี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในหลายประเทศในยุโรป และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในหลายประเทศ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีแนวโน้มสูงที่จะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในองค์กร

ยูไบดิลลาห์ (Ubaidillah, 2018, p. 85) ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และกล้าที่จะเปลี่ยน

จาง และเฉิน (Zhang และ Chen, 2022, pp. 215–221) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน นอกจากนี้ การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีความสำคัญต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้งในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลรอบรู้ แบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในบทนี้จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,117 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ดังนี้

1. ดำเนินการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียนและตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Allocation) นั่นคือ ขนาดสถานศึกษาที่มีประชากรมากจะได้รับการสุ่มตัวอย่างมาก ขนาดสถานศึกษาที่มีประชากรน้อยก็จะได้รับการสุ่มตัวอย่างน้อย โดยสัดส่วนครูแต่ละขนาดเป็น 6.47 : 1 (จำนวนประชากร : กลุ่มตัวอย่าง) ตัวอย่าง เช่น ประชากรครูของโรงเรียนขนาดเล็กมี 395 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างครู 61 คน เป็นต้น

2. สุ่มโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากชื่อโรงเรียนแบบไม่ใส่คืนด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดจำนวนโรงเรียนแต่ละขนาดสถานศึกษาที่จะจับฉลากร้อยละ 30 โดยใช้เกณฑ์จำนวนประชากรเป็นหลัก ใช้กลุ่มตัวอย่าง 15-30 % (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543 หน้า 130 ; บุญชม ศรีสะอาด, 2535 หน้า 38) ตัวอย่าง เช่น จำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กมี 100 โรงเรียน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 30 โรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

3. สุ่มครูในแต่ละโรงเรียนตามอัตราส่วน (จำนวนครูกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากชื่อครูแบบไม่ใส่คืน ตัวอย่าง เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง 90 คน ต่อ 30 โรงเรียน ได้ครูโรงเรียนละ 3 คน เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครู	จำนวนโรงเรียน (30%)	จำนวนครู
ขนาดเล็ก	100	610	30	94
ขนาดกลาง	95	1,217	28	188
ขนาดใหญ่	6	211	2	33
ขนาดใหญ่พิเศษ	1	79	1	12
รวม	202	2,117	61	327

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของสถานศึกษาและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็นเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- | | |
|--|-------|
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง | 6 ข้อ |
| 2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ | 6 ข้อ |
| 3. ด้านการบริหารความเสี่ยง | 6 ข้อ |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม | 5 ข้อ |
| 5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม | 5 ข้อ |

โดยมีแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating scales) เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|-----------|--|-----------------------|
| 5 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่ได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็นเรื่อง ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|-------|
| 1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ | 5 ข้อ |
| 2. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ | 7 ข้อ |
| 3. ด้านแบบแผนความคิด | 4 ข้อ |
| 4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | 5 ข้อ |
| 5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม | 5 ข้อ |
| 6. ด้านการใช้เทคโนโลยี | 7 ข้อ |

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดส่วนประมาณค่า (Rating scales) เพื่อวัดระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|-----------|--|----------------------|
| 5 หมายถึง | ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | อยู่ในระดับมาก |

- 3 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือ งานวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1. ศึกษาวิธีการการสร้างเครื่องมือจากตำราวิชาการและหนังสือที่เกี่ยวข้อง พร้อม ศึกษาตัวอย่างเครื่องมือที่ดีและเครื่องมือที่มีข้อจำกัด โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม

3.4.2 ศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และสังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการและนักทฤษฎีได้ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3. ด้านการบริหารความเสี่ยง 4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จากนักวิชาการและนักทฤษฎีที่นำเสนอความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 3. ด้านแบบแผนความคิด 4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 6. ด้านการใช้เทคโนโลยี

3.4.3 ดำเนินการร่างแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือการวิจัยให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา 6 องค์ประกอบ

3.4.4 นำเครื่องมือหรือแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความ ครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ ปรึกษา

3.4.5 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมศาสตร์

3.4.6 นำเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- 1) นางอาจารย์ กาญจนวิวิญ ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
- 2) นายกิตติพงศ์ จินหนู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะม่วงเอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
- 3) ดร.พรสุข กลีบสง ณฑ พัทลุง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลำโพง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3.4.7 วิเคราะห์ความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ ที่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 สามารถนำไปใช้ได้จริงทุกข้อ

3.4.8 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3.4.9 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.993

3.4.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่แจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือถึงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.5.3 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

3.5.4 เมื่อได้แบบสอบถามที่ตอบข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และจัดลำดับของข้อมูล

3.5.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติดังนี้

3.6.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีการแบ่งเป็น 5 ระดับ สามารถแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 66) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีการแบ่งเป็น 5 ระดับ สามารถแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 66) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.4 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

- 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ ถ้าเป็นในทิศทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงข้ามหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ขนาดของความสัมพันธ์ (แปลความหมาย)
1.00	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
0.80 – 0.99	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก
0.60 – 0.79	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
0.40 – 0.59	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
0.20 – 0.39	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
0.01 – 0.19	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีการใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

3.7.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- 1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้ สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 78)

$$\text{สูตร } \text{IOC} = \frac{[\Sigma R]}{N}$$

เมื่อ **IOC** แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์
 ΣR แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 109)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\Sigma S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ **α** แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อความ
 S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 38)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ **P** แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม (\bar{X}) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ แบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 66)

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{N(\sum X) - (\sum X^2)}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

3.7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 83)

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum XY$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) การทดสอบค่าที เพื่อหาระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด , 2556, หน้า 83)

$$\text{สูตร } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงความถี่แบบที (t - Distribution)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในรูปสมการพหุคูณ คะแนนดิบ และรูปสมการพหุคูณมาตรฐาน
สมการพหุคูณในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a_1 + b_2 X_2 + b_1 X_1 + b_5 X_5 + b_3 X_3 \dots + b_k X_k$$

เมื่อ \hat{Y} แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

a แทน ค่าคงที่ของสมการพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, b_2 \dots b_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ

$X_1, X_2 \dots X_k$ แทน คะแนนของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1 ถึง k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta Z X_2 + \beta Z X_1 + \beta Z X_5 + \beta Z X_3 \dots + \beta Z X_k$$

เมื่อ \hat{Z} แทน คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของ
ตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

$\beta_1, \beta_2 \dots \beta_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1
ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ

$Z_1, Z_2 \dots Z_k$ แทน คะแนนของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1
ถึง k ตามลำดับ

$X_1, X_2 \dots X_k$ แทน คะแนนของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 2
ถึง k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
A	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
S.E. _{EST}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
\hat{Y}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P-value)
sig.	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
X ₂	แทน	การคิดสร้างสรรค์
X ₃	แทน	การบริหารความเสี่ยง
X ₄	แทน	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
X ₅	แทน	การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
Y	แทน	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
Y ₁	แทน	การคิดอย่างเป็นระบบ
Y ₂	แทน	การเป็นบุคคลรอบรู้
Y ₃	แทน	แบบแผนความคิด
Y ₄	แทน	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
Y ₅	แทน	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
Y ₆	แทน	การใช้เทคโนโลยี

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของ แบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การแจกแจงหาความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	123	37.60
หญิง	204	62.40
รวม	327	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	217	66.40
สูงกว่าปริญญาตรี	110	33.60
รวม	327	100.00
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	107	32.70
6 – 10 ปี	122	37.30
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	98	30.00
รวม	327	100.00

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
4. ขนาดสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน		
ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 119 คน)	94	28.70
ขนาดกลาง (นักเรียน 120 – 719 คน)	188	57.50
ขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 801 คนขึ้นไป)	33	10.10
ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	12	3.70
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 327 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 204 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 217 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้ว 6 – 10 ปี 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 และขนาดสถานศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่ พบว่าส่วนใหญ่อยู่โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 120 – 719 คน) จำนวน 188 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.50

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดง ในตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.55	0.36	มากที่สุด
2. การคิดสร้างสรรค์	4.52	0.40	มากที่สุด
3. การบริหารความเสี่ยง	4.52	0.41	มากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.56	0.38	มากที่สุด
5. การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	4.54	0.39	มากที่สุด
โดยรวม	4.54	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.35)

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.38) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.36) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.52$, S.D.= 0.40) และการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X}=4.52$, S.D.= 0.41)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	n =327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้าน การศึกษา ที่ทันสมัยเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์	4.67	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ชัดเจน	4.52	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย กว้างไกลและแปลกใหม่	4.57	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาตามสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลง	4.49	0.54	มาก
5. ผู้บริหารมีความตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่าง รอบด้าน	4.54	0.55	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การ สร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.54	0.54	มากที่สุด
โดยรวม	4.55	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ที่ทันสมัยเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายกว้างไกลและแปลกใหม่ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.53) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.54)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร	4.56	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	4.50	0.57	มาก
3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	4.52	0.57	มากที่สุด
4. ผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ให้มีคุณค่า	4.48	0.58	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ	4.54	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม	4.51	0.54	มากที่สุด
โดยรวม	4.52	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.56) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ	4.53	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา	4.49	0.56	มาก
3. ผู้บริหารมีมาตรการที่ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	4.54	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ	4.50	0.56	มาก
5. ผู้บริหารมีการร่วมมือในการบริหารความเสี่ยงร่วมกับบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา	4.57	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารกำหนดมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง หรือส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร	4.52	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.52	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการร่วมมือในการบริหารความเสี่ยงร่วมกับบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีมาตรการที่ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.56)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงาน	4.55	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารบูรณาการความร่วมมือจาก หลาย ๆ ฝ่ายในการทำงานร่วมกัน	4.48	0.55	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.61	0.52	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.53	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วม แก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	4.61	0.52	มากที่สุด
โดยรวม	4.56	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.52) และผู้บริหารเปิดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.55)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	4.52	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่สนองความต้องการ ของบุคลากร	4.56	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์	4.53	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.55	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการ สร้างนวัตกรรม	4.56	0.54	มากที่สุด
โดยรวม	4.54	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่สนองความต้องการของบุคลากร ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.55) และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.56)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.8 - 4.14

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.54	0.39	มากที่สุด
2. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.53	0.40	มากที่สุด
3. แบบแผนความคิด	4.51	0.43	มากที่สุด
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.54	0.41	มากที่สุด
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.55	0.41	มากที่สุด
6. การใช้เทคโนโลยี	4.54	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.37) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.41) รองลงมา คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.39) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.41) และ การใช้เทคโนโลยี ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.41) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แบบแผนความคิด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.43)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา การคิดอย่างเป็นระบบ	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	4.57	0.55	มากที่สุด
2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.51	0.54	มากที่สุด
3. ท่านมีระบบการค้นหาและรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.53	0.55	มากที่สุด
4. ท่านมีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบและง่ายต่อการเข้าถึง	4.54	0.54	มากที่สุด
5. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ที่นำไปสู่ความสำเร็จ	4.56	0.54	มากที่สุด
โดยรวม	4.54	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านมีการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.55) รองลงมา คือท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ที่นำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.54) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.54)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.55	มากที่สุด
2. ท่านมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา และเทคโนโลยีสมัยใหม่	4.52	0.55	มากที่สุด
3. ท่านมีการแสวงหาความรู้ ทักษะ และ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอยู่เสมอ	4.55	0.56	มากที่สุด
4. ท่านมีการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์	4.50	0.59	มาก
5. ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.52	0.55	มากที่สุด
6. ท่านมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ	4.53	0.58	มากที่สุด
7. ท่านมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้	4.54	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านมีการแสวงหาความรู้ ทักษะ และ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.56) รองลงมา คือท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.55) และท่านมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านแบบแผนความคิด โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านแบบแผนความคิด	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีกรอบความคิดในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ สถานการณ์	4.49	0.59	มาก
2. ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์	4.48	0.58	มาก
3. ท่านมีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมรับฟังมุมมองที่หลากหลาย	4.56	0.58	มากที่สุด
4. ท่านมีการปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่าง เหมาะสม	4.52	0.58	มากที่สุด
5. ท่านมีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับเปลี่ยนแนวคิดในการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์	4.52	0.58	มากที่สุด
โดยรวม	4.51	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านแบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านมีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมรับฟังมุมมองที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.58) รองลงมา คือท่านมีการปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.58) และท่านมีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.58) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์การ	4.54	0.55	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ	4.53	0.57	มากที่สุด
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการ	4.53	0.56	มากที่สุด
4. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับ สถานศึกษา	4.52	0.56	มากที่สุด
5. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.57	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.54	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.55) รองลงมา คือท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์การ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับสถานศึกษา ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.56)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา	4.54	0.55	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในลักษณะที่สร้างสรรค์	4.56	0.54	มากที่สุด
3. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงการทำงาน	4.58	0.56	มากที่สุด
4. ท่านได้สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.55	0.56	มากที่สุด
5. ท่านยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างได้	4.53	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.55	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.56) รองลงมา คือท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในลักษณะที่สร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.54) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างได้ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.55)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยี	n = 327		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.55	มากที่สุด
2. ท่านใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลสารสนเทศได้	4.52	0.56	มากที่สุด
3. ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.55	0.56	มากที่สุด
4. ท่านใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.50	0.56	มาก
5. ท่านใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึง และถ่ายโอนข้อมูลความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	0.56	มากที่สุด
6. ท่านมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรท่านอื่นใน สถานศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยี	4.52	0.55	มากที่สุด
7. ท่านนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	4.56	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.54	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.55) รองลงมา คือ ท่านนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.56)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยหาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation of coefficient) แสดงได้ดังตาราง 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y)						ผลรวม Y รวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	
X ₁	.704***	.711***	.644***	.732***	.753***	.671***	.783***
X ₂	.719***	.764***	.690***	.779***	.769***	.748***	.830***
X ₃	.714***	.770***	.727***	.767***	.776***	.716***	.831***
X ₄	.689***	.703***	.667***	.718***	.753***	.602***	.768***
X ₅	.750***	.772***	.742***	.811***	.799***	.697***	.849***
ผลรวม X _{รวม}	.792***	.825***	.770***	.844***	.853***	.762***	.900***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก ($r=.900$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงถึงระดับสูงมาก ($r = .602$ ถึง $.811$) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) กับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .811$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) กับด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_5) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .799$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_4) กับด้านการใช้เทคโนโลยี (Y_6) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .602$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ $.001$

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.16 และ 4.17

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.Est	F	Sig.
X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄ , X ₅	.904	.818	.815	.157	288.346	.000

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ เท่ากับ $.904$ ($R = .904$) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ $.818$ ($R^2 = .818$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1), การคิดสร้างสรรค์ (X_2), การบริหารความเสี่ยง (X_3), การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_4), การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 81.80 ($R^2=.818$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.324	.117		2.771	.006
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.132	.043	.129	3.070	.002
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.226	.043	.244	5.294	.000
การบริหารความเสี่ยง (X_3)	.207	.042	.230	4.913	.000
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_4)	.071	.040	.074	1.749	.081
การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5)	.293	.045	.314	6.439	.000
R=.904, $R^2=.818$, Adjusted $R^2=.815$, S.E. Est=.157, F=288.346 Sig.= .000					

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) การคิดสร้างสรรค์ (X_2) การบริหารความเสี่ยง (X_3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_4) และการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ คิดเป็นร้อยละ 81.80 ($R^2=.818$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .157 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = .324 + .132(X_1) + .226(X_2) + .207(X_3) + .071(X_4) + .293(X_5)$$

สมการพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .129(X_1) + .244(X_2) + .230(X_3) + .074(X_4) + .314(X_5)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.18 และ 4.19

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E-Est
1	.849	.721	.720	.193
2	.887	.786	.785	.170
3	.900	.810	.808	.160
4	.903	.816	.814	.158

- Predictors: (Constant), การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X₅)
- Predictors: (Constant), การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X₅), การคิดสร้างสรรค์ (X₂)
- Predictors: (Constant), การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X₅), การคิดสร้างสรรค์ (X₂), การบริหารความเสี่ยง (X₃)
- Predictors: (Constant), การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X₅), การคิดสร้างสรรค์ (X₂), การบริหารความเสี่ยง (X₃), การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X₁)

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า รูปแบบที่ 4 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ .903 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ .816 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ แสดงว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.60 ($R^2=.816$) โดยมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ .158

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.366	.115		3.179	.002
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5)	.319	.043	.342	7.418	.000
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.239	.042	.258	5.670	.000
ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_3)	.219	.042	.244	5.257	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1)	.142	.043	.139	3.328	.001

R=.903, $R^2=.816$, Adjusted $R^2=.814$, S.E._{Est}=.158, F=357.380, Sig.= .000

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่แสดงว่า พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน เข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y) ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายการผันแปรความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.60 ($R^2 = .816$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ .158 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = .366 + .319(x_5) + .239(x_2) + .219(x_3) + .142(x_1)$$

สมการพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .342(X_5) + .258(X_2) + .244(X_3) + .139(X_1)$$



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 2) ศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,117 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 327 คน ดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน จำแนกชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียนและตามสัดส่วนของประชากร จากนั้นสุ่มโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากชื่อโรงเรียนแบบไม่ใส่คืนด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ จากนั้นสุ่มครูในแต่ละโรงเรียนตามอัตราส่วน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากชื่อครูแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.993 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ที่ทันสมัยเพื่อใช้

กำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายกว้างไกลและแปลกใหม่ ผู้บริหารมีความตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายชัดเจน และผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย และผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ตามลำดับ

3) ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารมีการร่วมมือในการบริหารความเสี่ยงร่วมกับบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ผู้บริหารมีมาตรการที่ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ผู้บริหารมีการวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ผู้บริหารกำหนดมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง หรือส่งผลกระทบต่อ การบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหาร ความเสี่ยงอย่างมีระบบ และผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา ตามลำดับ

4) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพใน การทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการ โน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารบูรณาการความ ร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่สนองความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ และผู้บริหารใช้ รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ตามลำดับ

5.1.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการเป็นบุคลากรรอบรู้ ด้านแบบแผนความคิด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ท่านมีการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ที่นำไปสู่ความสำเร็จ ท่านมีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบและง่ายต่อการเข้าถึง ท่านมีระบบการค้นหาและรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และท่านมีการจัดลำดับความสำคัญและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ

2) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ท่านมีการแสวงหาความรู้ ทักษะ และ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอยู่เสมอ ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ท่านมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ ท่านมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ท่านมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และท่านมีการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3) ด้านแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ท่านมีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมรับฟังมุมมองที่หลากหลาย ท่านมีการปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม ท่านมีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ท่านมีการรอบความคิดในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และท่านมีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ตามลำดับ

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการ และท่านมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับสถานศึกษา ตามลำดับ

5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงการทำงาน ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในลักษณะที่สร้างสรรค์ ท่านได้สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา และท่านยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างได้ ตามลำดับ

6) ด้านการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ท่านนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ท่านใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลสารสนเทศได้ ท่านใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึง และถ่ายโอนข้อมูลความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรท่านอื่นในสถานศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยี และท่านใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา(X) กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .900$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงถึงระดับสูงมาก ($r = .602$ ถึง $r = .811$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) กับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.811$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) กับด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_5) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.799$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_4) กับด้านการใช้เทคโนโลยี (Y_6) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r= .602$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5.1.4 ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 81.60 ($R^2=.816$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .366 + .319(x_5) + .239(x_2) + .219(x_3) + .142(x_1)$$

และสมการพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .342(X_5) + .258(X_2) + .244(X_3) + .139(X_1)$$

5.2 อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยนำผลจากการศึกษาค้นคว้ามาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา จูงนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวินัย ทองหล่อ และคณะ (2567) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ขณะที่ด้านการคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมักให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ วงษ์ชัย และคณะ (2567) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมักให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการ

ทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดการบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

5.2.2 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านแบบแผนความคิด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการทำงานร่วมกันในลักษณะทีมงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ได้มีการส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินงานตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนาระบบงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และมองภาพรวมของการทำงานในลักษณะเชื่อมโยงเป็นระบบมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับครูและบุคลากร ทำให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรร่วมกันและสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันในขณะเดียวกัน การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาก็ได้รับการส่งเสริมมากขึ้น ทั้งจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานภายในโรงเรียน ซึ่งช่วยให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร และการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราศักดิ์ นพสฤติย์ และคณะ (2568) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนี้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ เซงเก้ (Senge, 2006) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน และการพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน

การบริหารจัดการองค์กรและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและบริบททางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา(X) กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .900$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) กับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .811$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างชัดเจนและบุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจในทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาองค์กรร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้บุคลากรเกิดความตระหนักและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้บริบทของสถานศึกษาในจังหวัดกระบี่ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ทำให้บุคลากรมีความใกล้ชิดในการทำงานและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือร่วมกันพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมในระดับสูง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge, 2006) ซึ่งอธิบายว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อเป้าหมายร่วมกัน และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ศิริบุรณ และคณะ (2565) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไสธร์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับที่สูงมาก ($r = .850$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้มีความชัดเจน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสามารถส่งเสริมบรรยากาศองค์การนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมากยิ่งขึ้น อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนา ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับแนวคิด

ขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารวี บุญเพชร และคณะ (2564) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .738 ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้สมาชิกในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน และร่วมกันพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและบริบททางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

5.2.4 ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม (X_5) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้ร้อยละ 81.60 ($R^2 = .816$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้คะแนนดิบ $\hat{Y} = .366 + .319(x_5) + .239(x_2) + .219(x_3) + .142(x_1)$ และสมการพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .342(X_5) + .258(X_2) + .244(X_3) + .139(X_1)$ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ในระดับสูงมาก กล่าวคือ ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้มากกว่าสี่ในห้าของความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรตาม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กล่าวทดลองแนวทางการพัฒนางาน

รูปแบบใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ควบคู่กับการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge, 2006) ซึ่งอธิบายว่าองค์กรที่ผู้บริหารส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะช่วยให้สมาชิกในองค์กรเกิดการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองกร ดุสน์เที่ยง และคณะ (2569) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ร้อยละ 92.30 ($R^2 = .923$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 4 ด้านทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมซึ่งมีค่าน้ำหนักสูงสุดสะท้อนถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น กล้าคิด กล้าทำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร อันเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ขณะเดียวกัน ด้านการคิดสร้างสรรค์และการบริหารความเสี่ยง แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมแนวคิดใหม่ ควบคู่กับการจัดการความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายร่วมขององค์กร ทำให้บุคลากรสามารถดำเนินงานไปในแนวทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบทั้งหมดนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมิได้เป็นเพียงปัจจัยสนับสนุน หากแต่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่าผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนควบคู่กับการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา โดยสถานศึกษาในพื้นที่มีลักษณะการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในระดับโรงเรียนและเครือข่าย ตลอดจนสามารถ

ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทชุมชนและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งการที่ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมมีค่าน้ำหนักสูงสุด ยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดพื้นที่ให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการศึกษาในระดับพื้นที่ ดังนั้น ความสอดคล้องของผลการวิจัยทั้งในเชิงตัวแปรและเชิงบริบทพื้นที่ จึงยืนยันได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ในขณะเดียวกัน การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมไม่ได้เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge, 2006) ที่เน้นการเรียนรู้เป็นทีมและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม แต่ในทางปฏิบัติ องค์ประกอบดังกล่าวอาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรสนับสนุนมากกว่าการเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุโดยตรง ในการพยากรณ์ผลลัพธ์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมมักเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขของการมี บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม เป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำมีบทบาทในการสร้างบริบท มากกว่าการควบคุมพฤติกรรมโดยตรง เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และกำหนดวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติในลักษณะของผลลัพธ์ทางอ้อม

นอกจากนี้ ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งสถานศึกษาส่วนใหญ่มีขนาดเล็กถึงขนาดกลาง และมีโครงสร้างการบริหารแบบค่อนข้างกระชับ ทำให้บุคลากรมีความใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์กันอยู่แล้ว การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมจึงอาจอยู่ในระดับที่สูงใกล้เคียงกันในทุกสถานศึกษา ส่งผลให้ตัวแปรดังกล่าวไม่สามารถจำแนกความแตกต่างของระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจนในเชิงสถิติ อีกทั้ง การขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของพื้นที่ที่มุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมและคุณภาพผู้เรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กร มากกว่าปัจจัยเชิงพฤติกรรมพื้นฐาน เช่น การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสะท้อนให้เห็นว่า แม้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ แต่บทบาทของตัวแปรดังกล่าวอาจอยู่ในลักษณะของกลไกสนับสนุน ที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก จึงจะสามารถส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดสร้างนวัตกรรม

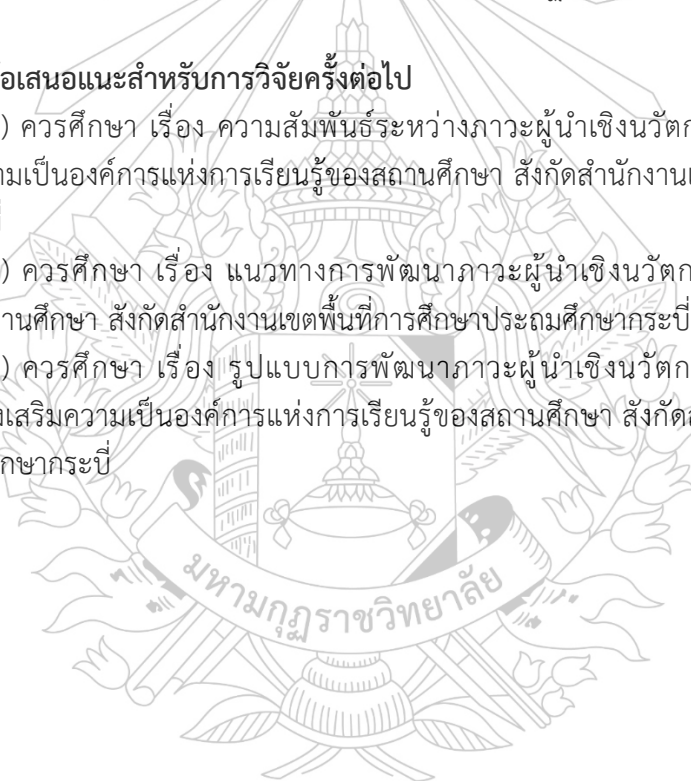
3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่

2) ควรศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่

3) ควรศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1.1 หนังสือทั่วไป

กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

กุลชลี จงเจริญ. (2565). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2553). นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการ

เรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี:

สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (2565). แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2566-2570.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พ.ศ. 2566 – 2570. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: กระทรวงศึกษาธิการ.

1.2 วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กฤติญา ศรีซังส้ม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.

กาญจนา ดาวเด่น. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- เกียรติศักดิ์ พ่วงคง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ไกรราช ตั้งเมธารักษ์. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เขมนิจ บุญสาลี. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชานีรา สุมาลี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ดลยา พนิกรณ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เดชาวุฒิ อินเทพ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์. (2564). บรรยากาตองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธมนวรรณ จันทร์สวย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ฉัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2564). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธีรพงษ์ กาญจนสกุล. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสยาม.
- นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตริง กระบี่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจมาศ ขวาไทย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปรีชา ออกกิจวัตร. (2564). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปัทมวรรณ พรหมพุทธา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

เพ็ญภา แสงแก้ว. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ภาคิน เกษณา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

- มลฤดี นิลทัพ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาแพงเพชร.
- มุกลัดดา อัมไพ. (2566). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ benองคการแห่งการเรียนรูของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มูณี เสงยศมาก. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการ benองคการแห่งการเรียนรูของโรงเรียนเอกชน* สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รมย์วินท์ ประสงค์ไค. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบองคการแห่งการเรียนรูของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รัชต์สุพล วิเศษศรี. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชนิดา การิรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ลัดดาวัลย์ ชาติโย. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รวุฒิ ศิริอ่อน. (2565). *แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาบ้นตึก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพรพรรณ สียวง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศุภากร ศรีพรหม. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมพงษ์ เชือกพรหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สรารุช ไปใหม่. (2565). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุธิกานต์ บริเอก, (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธิดา สอนสืบ. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อานาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อดาวลัย สโมทาน. (2566). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อภิชาติ มุงธิสาร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิญา ติดยสมบุรณ์. (2566). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรุณี สุวรรณศรี. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

1.3 วารสาร

เกียรติศักดิ์ วงษ์ชัย และคณะ. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 18(3), 81-85.

ดาราศักดิ์ นพสทิพย์ และคณะ. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 10(1), 196-200

ทองกร ดุสันเทียะ และคณะ. (2569). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(1), 531-539

ปารวี บุญเพชร และคณะ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช*. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 14(1), 36-42

- ฉัญฉวรรณ บุญมณี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 265-378.
- ไพฑูรย์ ศิริบุรณ และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 6(1), 164-173
- สุจิตรา เกิดผล และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.
- สุวินัย ทองหล่อ และคณะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วารสารพุทธศาสตร์ มจร. อุบลราชธานี, 6(2), 190-196

2. ภาษาอังกฤษ

2.1 Books

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Gulf Publishing.
- Bovee, Courtland L. (1993). *Management*: New York: McGraw-Hill.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Garvin, D. A. (2001). *Learning Organization*. Boston: Harvard University Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, And practice*. Boston: McGraw Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Sergiovanni, Thomas J. (2001). *The Principalsip: A Reflective Practice Perspective, 4ed*. Boston: Ally.
- Yukl, G. (2007). *Leadership in Organizations*. (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

2.2 Journals

- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management*, 1, 103-106.
- Ailin, M. and P. Lindgren. (2008). *Innovation Leadership in Danish SMEs. In Management of Innovation and Technology*, ICMIT 2008. 4th IEEE International Conference, 21-24,98-103, September.
- Alharbi, I.B.A. (2021). *Innovative Leadership: A Literature Review Paper. Open Journal of Leadership*, 10, 214-229.
- Alrashidi, N. A., Alshammari, F., & Alenezi, A. (2025). *Strategic leadership and systems connection as key predictors of learning organization outcomes in educational institutions. Education Sciences*, 15(12), 1705.
- Alsharija, M., & Watters, J.J. (2012). Innovative Leadership by School Principles: Embedding Information Communication and Technology in Kuwaiti Schools. *Journal of International Education Research*, 8(4), 425-434.
- Ashiqur, R. (2016). Organization Strategies & Innovative Leadership Management. *International Journal of Business and Management*, 11(10): 206-223.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1984). *Leaders: The Strategies for Taking Change*. New York: Harper and Row.
- Boles, H. W., & Davenport, J. A. (1975). *Introduction to Educational Leadership*. New York: Harper and Row.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). *The importance of innovative leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. The Leadership Quarterly*, 21, 339-349.
- Daft, R. L. (2005). *Leadership Theory and Practice*. (3rd ed.). Mason, OH: Thomson, South – Western.
- Dubrin, A. J. (1993). *Management and Organization*. Cincinnati, Ohio: South-Western
- Emmanoull, K., Osia, A. & Paraskevi, I. L. (2014). The impact of leadership on teacher's effectiveness. *The International Journal of Humanities and Social Science*, 4(7), 34-39.

- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2022). *Is yours a learning organization?* *Harvard Business Review*.
- Hazaz, A. A., Kenny, T. G. C., & Abdulaziz, A. M. (2016). Revisiting Innovation Leadership. *Open Journal of Leadership*, 5, 31–38.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G.. (1991). *Education Administration: Theory Research -Practice*. Singapore: McGraw - Hill.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organization* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Khay, S. (2024). *Exploring the prerequisites for transforming school as learning organization*. *International Journal of Educational Research*.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271–299.
- Pagaura, R.A. (2020). *Innovative leadership attributes of school administrators in the Philippines: Implications for educational management*. *Interdisciplinary Research Review*, 15(2), 1-7.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative leadership for the twenty-first century. *International Conference on Leadership. Technology and Innovation Management*, 41, 1-14.
- Sierra-Huedo, M. L., et al. (2023). *Are schools learning organizations? An empirical study in Spain, Bulgaria, Italy, and Turkey*. *Social Sciences*, 12(9), 495.
- Ubaidillah, M. (2018). *Innovation Leadership in improving the quality of Education*. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9 (7), 1288-1299.
- Weiss, D. S., & Legrand, C. P. (2011). *Innovation Intelligence: The Art and Practice of Leading Sustainable Innovation in Your Organization*. Ontario: John Wiley and Sons.
- Zhang, Y., & Chen, L. (2022). *Organizational culture and school learning organization*.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. นางอาจารย์ กาญจนวิวิญญ์

คุณวุฒิทางการศึกษา กศ.ม. การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

2. นายกิตติพงษ์ จินหนู

คุณวุฒิทางการศึกษา ค.ม. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

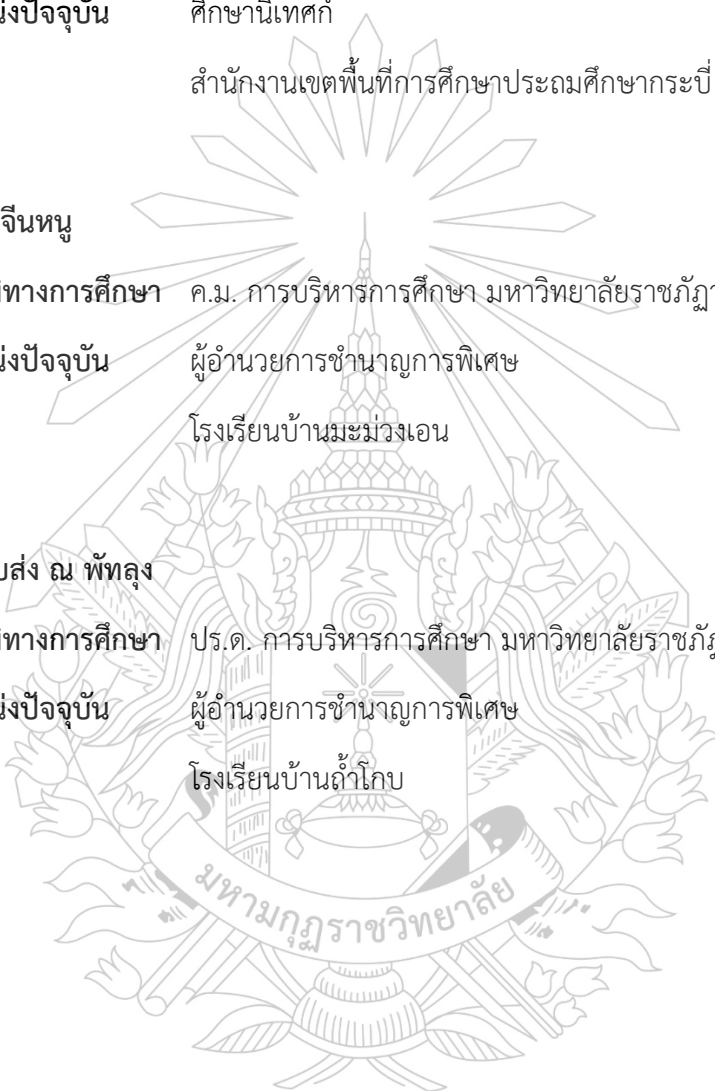
โรงเรียนบ้านมะม่วงเอน

3. ดร.พรสุข กลับส่ง ณ พัทลุง

คุณวุฒิทางการศึกษา พร.ด. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านถ้ำโกบ







มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
๓๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลบางพุท อำเภอบางพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๓๖๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๓๙๑๖(๖)/ว ๐๑๐๙

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นางอาจารย์ กาญจนวิวิญ

ด้วย นางสาวกฤตติกา คะทะวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ENHANCED BEING LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เสวตรวโรชิตี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออโนทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้


ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๔๐-๓๑๒๘

นางสาวกฤตติกา คะทะวงค์
ที่ ๑๓๗ หมู่ ๖ ตำบลบางพุท อำเภอบางพระพรหม
นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทรศัพท์ ๐๙-๐๖๖๖-๖๖๖๖
๓๖๖๖ หรือรับส่งเอกสารที่ ๑๓๗ หมู่ ๖ ตำบลบางพุท
นครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
มีคุณภาพทางวิชาการ
ลงชื่อ 
(นางสาวกฤตติกา คะทะวงค์)
ศึกษานิเทศก์ สพป.กระบี่
๕ ธันวาคม ๒๕๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาพู่ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๕๐-๕๖๒๕-๕ www.sscmbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นายกิตติพงศ์ จินหนู

ด้วย นางสาวกฤตติกา คชะวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ENHANCED BEING LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

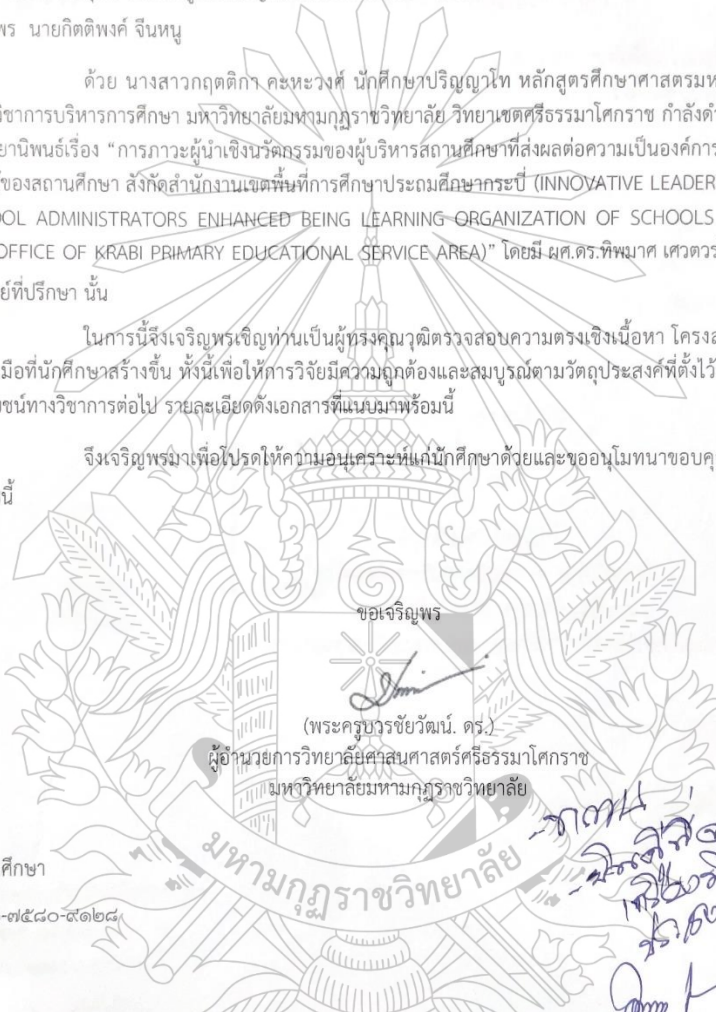
ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๕๐-๕๑๒๘



ภาค 4
- อธิการบดี (๒๕๖๘)
- อธิการบดี (๒๕๖๙)
- อธิการบดี (๒๕๖๙)
- อธิการบดี (๒๕๖๙)
๕ ธค ๒๕๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๓๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพรหม
จังหวัดศรีธรรมราช ๕๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๓๒๒๔-๕ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ดร.พรสุข กลับล้ง ณ พัทลุง

ด้วย นางสาวกฤตติกา คะหะวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ENHANCED BEING LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาร่างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออนโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

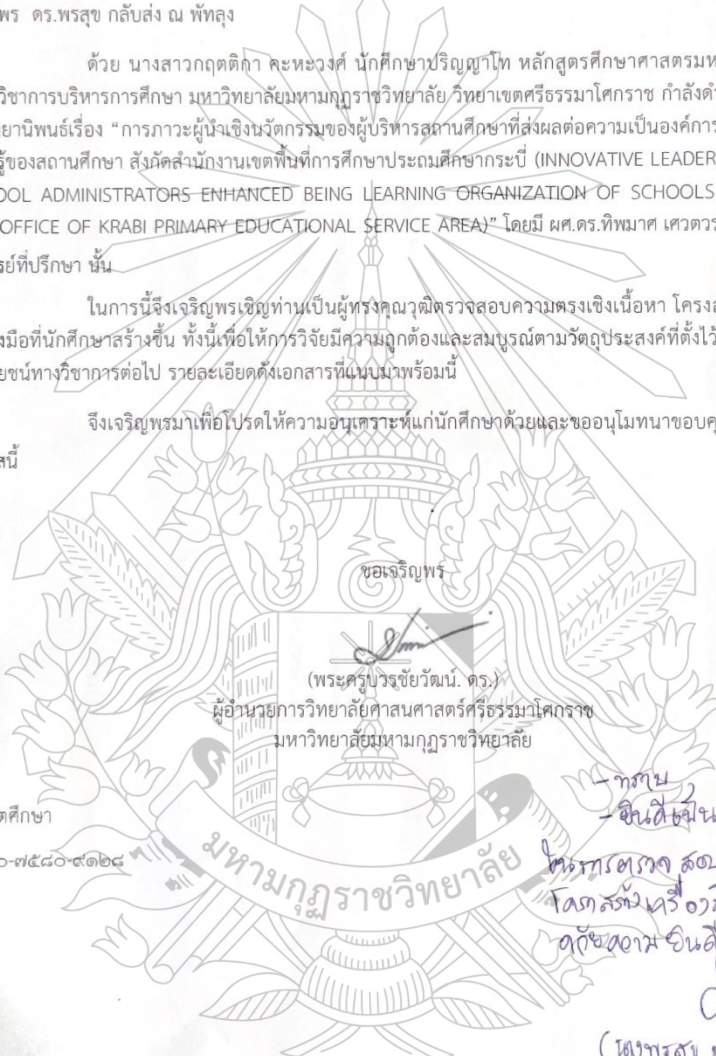
ขอเจริญพร

(พระครูบัวจ้อยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๓๑๒๘



ทางาน
- ชินดี ชินใน ฝักรวด อนุวุฒิ
โทรสาร ๐๖๓ ๘๐๖ ๕๖๖๖
โทรสาร ๐๖๓ ๘๐๖ ๕๖๖๖
ดุษฎีนิพนธ์
5 ม.ค. 2569



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว ๗๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๒๐ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยเสียด

ด้วย นางสาวกฤตติกา คะหะวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ENHANCED BEING LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เสวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออโนไมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖.๒/ว ๐๐๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีธรรมราช
 ๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
 โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ด้วย นางสาวกฤตติกา คชะวงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ENHANCED BEING LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA)” โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศรษฐวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกฤตติกา คชะวงค์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

6 – 10 ปี

ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

4. ขนาดสถานศึกษาที่ทำปฏิบัติงานอยู่

ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 119 คน)

ขนาดกลาง (นักเรียน 120 – 719 คน)

ขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 801 คนขึ้นไป)

ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง , 2) การคิดสร้างสรรค์ , 3) การบริหารความเสี่ยง 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ, 5) การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 28 ข้อ ดังนี้

โปรดพิจารณาข้อความอย่างละเอียด แล้วเลือกตอบให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม ตอนที่ 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
0	1) ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ที่ทันสมัยเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์		✓			

คำอธิบาย : จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 4 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์					
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายชัดเจน					
3	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายกว้างไกลและแปลกใหม่					
4	ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง					
5	ผู้บริหารมีความตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน					
6	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					
การคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร					
2	ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย					
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์					
4	ผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า					
5	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ					
6	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
การบริหารความเสี่ยง						
1	ผู้บริหารมีการวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ					
2	ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารมีมาตรการที่ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					
4	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ					
5	ผู้บริหารมีการร่วมมือในการบริหารความเสี่ยงร่วมกับบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารกำหนดมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงหรือส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร					
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการทำงานร่วมกัน					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
4	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย					
2	ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่สนองความต้องการของบุคลากร					
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์					
4	ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ , 2) การเป็นบุคคลรอบรู้ , 3) แบบแผนความคิด 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน, 5) การทำงานเป็นทีม และ 6) การใช้เทคโนโลยี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 34 ข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม ตอนที่ 3

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การคิดอย่างเป็นระบบ						
0	ท่านคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ		✓			

คำอธิบาย : จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 4 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารมีการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การคิดอย่างเป็นระบบ						
1	ท่านมีการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ท่านมีระบบการค้นหาและรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ					
4	ท่านมีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบและง่ายต่อการเข้าถึง					
5	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ที่นำไปสู่ความสำเร็จ					
การเป็นบุคคลรอบรู้						
1	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2	ท่านมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและเทคโนโลยีสมัยใหม่					
3	ท่านมีการแสวงหาความรู้ ทักษะ และ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอยู่เสมอ					
4	ท่านมีการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์					
5	ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี					
6	ท่านมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ					
7	ท่านมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้					
แบบแผนความคิด						
1	ท่านมีกรอบความคิดในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์					
2	ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
3	ท่านมีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมรับฟังมุมมองที่หลากหลาย					
4	ท่านมีการปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม					
5	ท่านมีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์					
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์การ					
2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ					

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการ					
4	ท่านมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับสถานศึกษา					
5	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
การทำงานเป็นทีม						
1	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา					
2	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในลักษณะที่สร้างสรรค์					
3	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงการทำงาน					
4	ท่านได้สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน					
5	ท่านยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างได้					
การใช้เทคโนโลยี						
1	ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลสารสนเทศได้					
3	ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
4	ท่านใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
5	ท่านใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึง และถ่ายโอนข้อมูลความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ท่านมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรท่านอื่นในสถานศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยี					
7	ท่านนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา					

ขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวกฤตติกา คະหะวงค์

ผู้วิจัย



ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC : Index of item objective congruence)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี

เกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

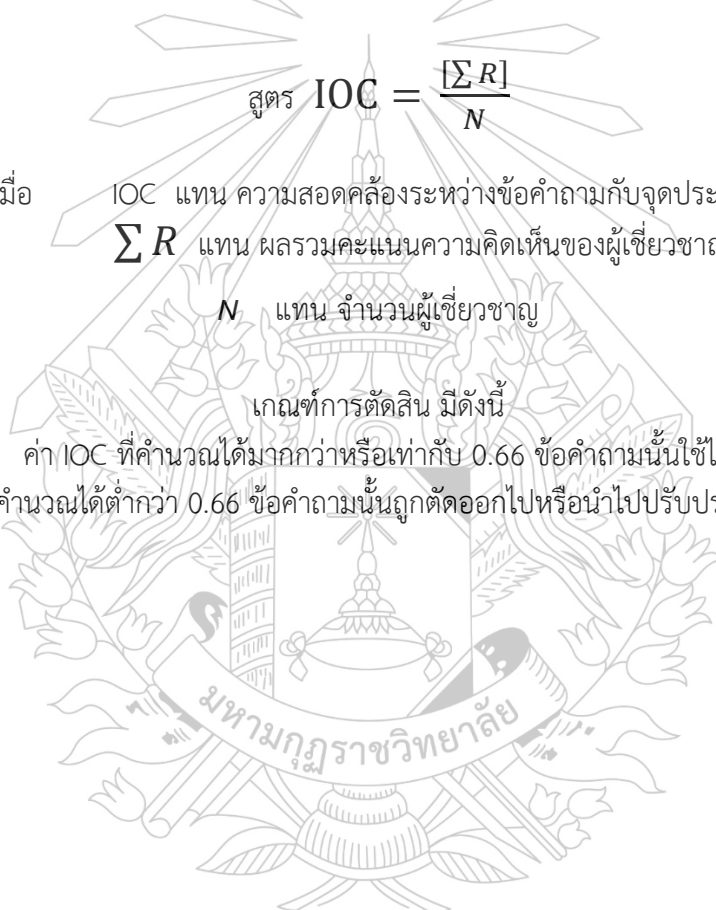
- ให้คะแนน +1 หมายถึง เห็นว่าข้อความตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้
ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้
ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

$$\text{สูตร } IOC = \frac{[\Sigma R]}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์
 ΣR แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสิน มีดังนี้

ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.66 ข้อความนั้นใช้ได้
ค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.66 ข้อความนั้นถูกตัดออกไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น



การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1.ชาย <input type="checkbox"/> 2.หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ขนาดสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 119 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง (นักเรียน 120 – 719 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 801 คนขึ้นไป) <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ข้อที่	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ที่ทันสมัยเพื่อใช้กำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
2.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายกว้างไกลและแปลกใหม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีความตื่นตัวและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การคิดสร้างสรรค์	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การคิดสร้างสรรค์	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
5	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสร้าง นวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนา และ ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่	การบริหารความเสี่ยง	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนจัดการบริหารความ เสี่ยงอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ กำหนด แนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิด ความเสียหายต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีมาตรการที่ทำให้ระดับความเสี่ยง และผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจ เกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม และ ตรวจสอบการบริหารความเสี่ยงอย่างมี ระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการบริหารความ เสี่ยงร่วมกับบุคลากรทุกระดับใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารกำหนดมาตรการรองรับในกรณีที่ เกิดสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง หรือส่งผล กระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือ ภารกิจขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความ ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารบูรณาการความร่วมมือจาก หลาย ๆ ฝ่ายในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้ บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสในการเสนอแนะความ คิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่	การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่ หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่สนอง ความต้องการของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามา ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้าง นวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ข้อที่	การคิดอย่างเป็นระบบ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	ท่านมีการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านมีระบบการค้นหาและรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบและง่ายต่อการเข้าถึง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ที่นำไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่	การเป็นบุคคลรอบรู้	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและเทคโนโลยีสมัยใหม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านมีการแสวงหาความรู้ ทักษะ และ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และ ตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ท่านมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ท่านมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	แบบแผนความคิด	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	ท่านมีกรอบความคิดในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านมีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมรับฟังมุมมองที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีการปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านมีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในลักษณะที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านได้สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ข้อที่	การใช้เทคโนโลยี	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3			
1.	ท่านนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลสารสนเทศได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ท่านใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึง และถ่ายโอนข้อมูลความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ท่านมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรท่านอื่นในสถานศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ท่านนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ
ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

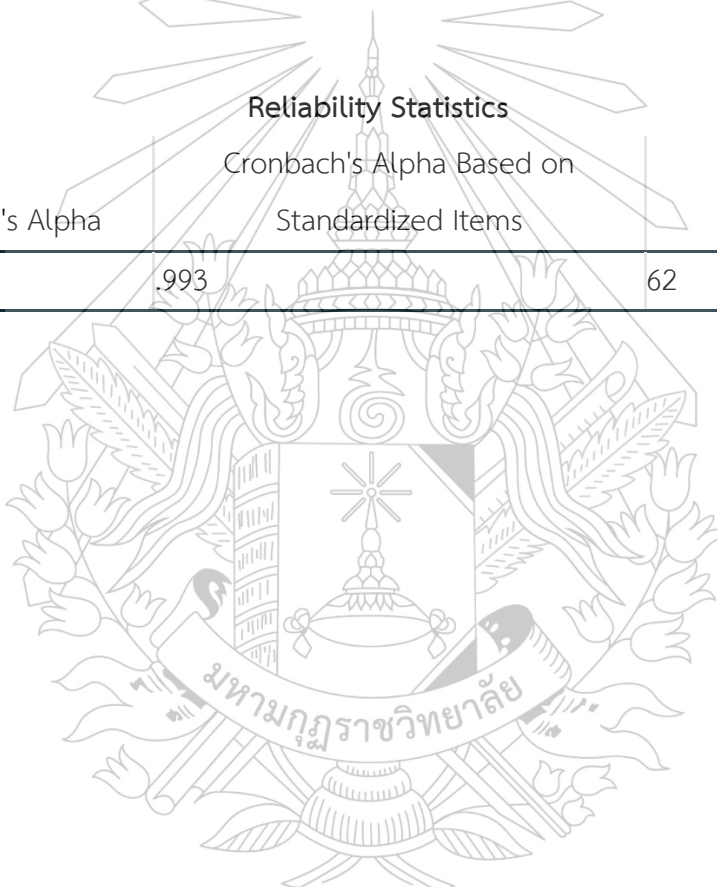
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.993	.993	62



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวกฤตติกา คะหะวงค์
วัน เดือน ปี เกิด	7 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2536
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (กศ.บ.วิทยาศาสตร์-ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
ที่อยู่ปัจจุบัน	184 หมู่ 7 ตำบลสินปุน อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

