

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATIONS UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Received: October 24, 2025

Revised: December 5, 2025

Accepted: December 9, 2025

ทันติกา สุวรรณวงศ์^{1*}, อุไร สุทธิรัมย์²

Thanthika Suwanawong^{1*}, Urai Suthiyam²

*Corresponding author, Email: 6714470039@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.993 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 61.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ M.A. Student, Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

² รองศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

² Assoc. Prof., Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Advisor

Abstract

This research aimed to investigate: (1) the innovative leadership of school administrators and the learning organization; (2) the relationship between the innovative leadership of school administrators and the learning organization; and (3) the aspects of innovative leadership that influence the learning organization. The sample consisted of 322 individuals, determined using Cohen's table at a significance level of .05. Participants were selected through stratified random sampling based on school size and simple random sampling proportionally. The research instrument was a questionnaire with a reliability (Cronbach's alpha) value of 0.993. The statistics used included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis using the Enter method.

The findings revealed that: (1) both the innovative leadership of school administrators and the learning organization were overall at a high level; (2) the innovative leadership of school administrators had a high positive correlation with the learning organization, statistically significant at the .01 level; and (3) the aspects of innovative leadership—specifically teamwork and participation, creative thinking, transformational vision, and creating an innovative organizational climate—could jointly predict the learning organization at 61.10%, which was statistically significant at the .01 and .05 levels. These results indicate that the development of innovative leadership, especially the teamwork and participation of school administrators, is a key mechanism that effectively contributes to becoming a learning organization.

Keywords: Innovative leadership, Learning organization, School administrators

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574 นับเป็นยุทธศาสตร์ระยะยาวสำคัญที่มุ่งพัฒนาการศึกษาไทยโดยมีเป้าหมายหลักในการสร้างโอกาสและความเท่าเทียม ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้เรียนพร้อมสำหรับการมีงานทำและสร้างอาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แผนนี้ ออกแบบโดยคำนึงถึงบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งหวังให้ประเทศไทยก้าวสู่การเป็น สังคมแห่งปัญญา และสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเน้นการพัฒนาพลเมือง ให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะแห่งอนาคต และสามารถปรับตัวในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วเพื่อตอบรับกับแผนการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดนโยบายปีงบประมาณ 2567-2568 โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามความถนัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ยังเป็นกลไกสำคัญที่ให้อิสระแก่สถานศึกษานำร่องในการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา การบริหารจัดการที่คล่องตัว เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

แม้จะมีนโยบายและกลไกสนับสนุนที่หลากหลาย แต่คุณภาพการศึกษาของไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายที่ต้องเร่งพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสะท้อนจากผลการประเมิน PISA 2022 ที่แสดงให้เห็นว่ามีช่องว่างของคะแนนระหว่างนักเรียนกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำที่กว้างมาก และชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) ความท้าทายนี้ตอกย้ำถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความไว้วางใจ และเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (ปิยโชติ รอดหลง, 2565; กุลชลี จงเจริญ, 2562) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การจะบรรลุเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติและสร้างพลเมืองที่มีสมรรถนะได้นั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในและการปรับตัวของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (พีรวัฒน์ ศีตสาร, 2565) โดยมีผลการวิจัยสนับสนุนว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (เกียรติศักดิ์ วงษ์ชัย และคณะ, 2567) ซึ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ 114 แห่ง อยู่ในเขตพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของประชากรสูง เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนและความหลากหลายมาก เช่น ความแตกต่างทางเศรษฐกิจ และสังคมของนักเรียน ความหลากหลายของความต้องการทางการศึกษา สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทเฉพาะโดยตรง การศึกษานี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเติมเต็ม ประเด็นที่ยังไม่มีการศึกษาโดยตรง ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำและสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ และเป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาและสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

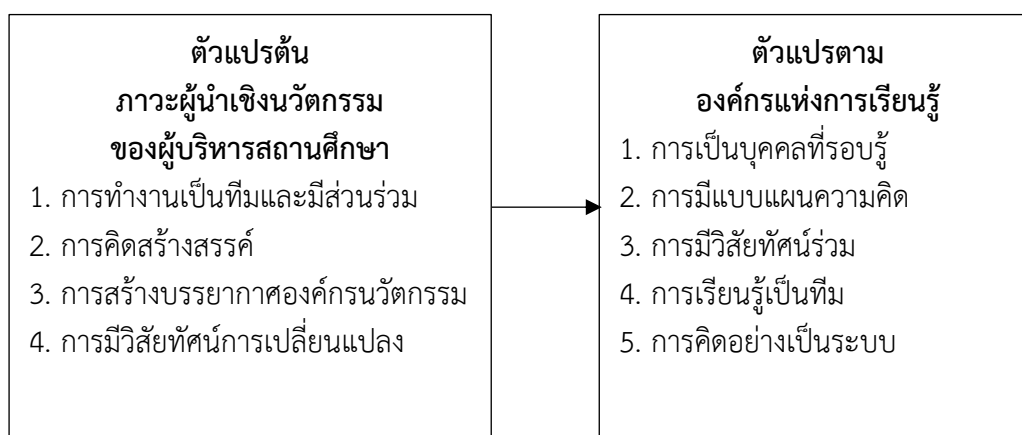
1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ Pagaura. (2020), Chanprasert, Chusorn & Chantarasombat. (2023), ธมนวรรณ จันทรสว. (2564), ศิริพร พงษ์เนตร. (2564), สมพงษ์ เชื้อกพรหม. (2564), บริพัฒน์ สารผล. (2565), สุทธิวิทย์ อาณาพาสเสถียร. (2566), ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล. (2566), เณิมพล ดีสวัสดิ์. (2566) และสุภาพร เวียงคำ. (2567) ที่มีความสอดคล้องกันประกอบด้วย 1. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2. การคิดสร้างสรรค์ 3. สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การใช้อิทธิพลเชิงบวกต่อบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (Adjei, 2013) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ดังนี้ 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนทำงานร่วมกันเพื่อระดมความคิดและสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน (ศิริพร พงษ์เนตร, 2564) 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการคิดค้นสิ่งใหม่ คิดนอกกรอบ และการให้โอกาสบุคลากรมีอิสระทางความคิด (สมพงษ์ เชื้อกพรหม, 2564) 3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การจัดสภาพแวดล้อมที่ตระหนักถึงคุณค่าและเอื้อต่อการพัฒนาและสร้างสรรค์ นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (เณิมพล ดีสวัสดิ์, 2566) และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้ม ถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในทางที่ดีขึ้น (สุภาพร เวียงคำ, 2567) ทั้งสี่ด้านนี้เป็นกลไกสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าด้วยนวัตกรรม

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) คือ เป้าหมายของการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน โดยเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรโดยรวม การศึกษานี้ใช้กรอบแนวคิดหลัก 5 ด้านของ ปีเตอร์ เซนเก (Peter Senge, 1990) ดังนี้ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ความมุ่งมั่นของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในและภายนอกองค์กร (วีรยา สัจจะเขตต์, 2564) 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด ที่การเปิดใจตรวจสอบและทบทวนความเชื่อหรือสมมติฐานที่ฝังลึก เพื่อเปิดรับและปรับใช้แนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ (วันชนก อาจปฐ, 2564) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม การที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมสร้างและเข้าใจวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างลึกซึ้ง และใช้เป็นเป้าหมายหลักในการ

ปฏิบัติงาน (จิตชัย ชุมวรฐายี, 2566) 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ มีการเสวนา และร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีม (พีรวัฒน์ ศีตีสาร, 2565) และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แนวคิดที่ช่วยให้บุคลากรทำความเข้าใจโครงสร้างพื้นฐานที่อยู่เบื้องหลังความซับซ้อนของสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Senge, 1990) องค์ประกอบทั้งห้านี้เป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา

งานวิจัยนี้เป็นการสังเคราะห์และนำเสนอกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเติมเต็มประเด็นที่ยังขาดงานวิจัยเชิงลึกในบริบทเฉพาะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความจำเพาะสูงทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ข้อมูลที่ได้จะช่วยต่อยอดถึงความจำเป็นในการวิเคราะห์เจาะจงในเขตพื้นที่ดังกล่าว เพื่อให้ได้องค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติเชิงประจักษ์ สำหรับผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,147 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 322 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน Cohen (2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งเป็น 4 ชั้นภูมิ ตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์ของ สพฐ. ดังนี้ คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย โดยผู้วิจัยได้ใช้จำนวนข้าราชการครูทั้งหมดของสถานศึกษาที่อยู่ในชั้นภูมินั้น ๆ เป็นกรอบการสุ่มอย่างง่ายคัดเลือกครูให้ครบตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณไว้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สร้างเลขสุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567

ขนาดโรงเรียน	จำนวน	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	26	185	28	8.70
ขนาดกลาง	71	1,024	153	47.51
ขนาดใหญ่	13	585	88	27.33
ขนาดใหญ่พิเศษ	4	353	53	16.46
รวม	114	2,147	322	100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 61 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert scale) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 และนำมาปรับปรุงตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะจากนั้นไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูที่เป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.993 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความซ้ำซ้อนของข้อคำถาม และยืนยันว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีความแตกต่างกันในเชิงเนื้อหาที่วัดองค์ประกอบย่อยตามที่กำหนดไว้ แบบสอบถามฉบับนี้พัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีหลัก 2 ส่วน คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาจากแนวคิดของ Peter Senge (1990) ร่วมกับการวิจัยที่สังเคราะห์จำนวน 10 เล่ม แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 36 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้ยื่นเรื่องขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 เพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในช่วงเดือนสิงหาคม

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และรวบรวมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=322)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	257	79.81
สูงกว่าปริญญาตรี	65	20.19
รวม	322	100
ขนาดสถานศึกษา		
โรงเรียนขนาดเล็ก	28	8.70
โรงเรียนขนาดกลาง	153	47.51
โรงเรียนขนาดใหญ่	88	27.33
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	53	16.46
รวม	322	100
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	97	30.12
5 – 10 ปี	161	50.00
10 ปีขึ้นไป	64	19.88
รวม	322	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 และประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่	Skewness	Kurtosis
1. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.31	0.60	มาก	3	-1.231	2.220
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.40	0.42	มาก	2	-0.321	-0.607
3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	4.18	0.43	มาก	4	-0.160	-0.473
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.46	0.44	มาก	1	-0.974	1.066
รวม	4.34	0.36	มาก		-0.694	0.029

หมายเหตุ: เกณฑ์การพิจารณาการแจกแจงปกติ ค่าความเบ้และค่าความโด่งควรอยู่ระหว่าง ± 2

(อ้างอิง Cohen et al., 2011)

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.31$) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.18$) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวม มีค่าความเบ้ (Skewness) เท่ากับ -0.694 และค่าความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ 0.029 ซึ่งอยู่ภายในช่วงที่ยอมรับได้ที่ ± 2 ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมในการใช้สถิติพาราเมตริกสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่	Skewness	Kurtosis
1. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.34	0.60	มาก	5	-.986	.948
2. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.38	0.60	มาก	3	-1.326	2.430
3. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.36	0.57	มาก	4	-1.215	2.680
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.60	0.36	มากที่สุด	1	-.418	-1.016
5. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.39	0.53	มาก	2	-.992	1.518
รวม	4.41	0.43	มาก		-.918	.756

หมายเหตุ: เกณฑ์การพิจารณาการแจกแจงปกติ ค่าความเบ้และค่าความโด่งควรอยู่ระหว่าง ± 2
(อ้างอิง Cohen et al., 2011)

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.36$) และด้านการคิดเชิงระบบมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) และองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมค่าความเบ้ (Skewness) เท่ากับ $-.918$ และค่าความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ $.756$ ซึ่งอยู่ภายในช่วงที่ยอมรับได้ที่ ± 2 ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมในการใช้สถิติพาราเมตริกสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	องค์กรแห่งการเรียนรู้					
	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_{tot}
x_1	.680**	.664**	.671**	.296**	.486**	.719**
x_2	.513**	.533**	.517**	.394**	.403**	.592**
x_3	.314**	.310**	.317**	.198**	.232**	.347**
x_4	.576**	.586**	.602**	.298**	.375**	.623**
x_{tot}	.704**	.705**	.710**	.389**	.505**	.768**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (x_{tot}) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .768^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับสูง ($r_{x_1y} = .719^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y} = .623^{**}$) ด้านการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y} = .592^{**}$) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y} = .347^{**}$)

หมายเหตุ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

x_1 = การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

x_2 = การคิดสร้างสรรค์

x_3 = การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

x_4 = การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

x_{tot} = ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวม

y_1 = การคิดเชิงระบบ

y_2 = การเป็นบุคคลที่รอบรู้

y_3 = การมีแบบแผนความคิด

y_4 = การมีวิสัยทัศน์ร่วม

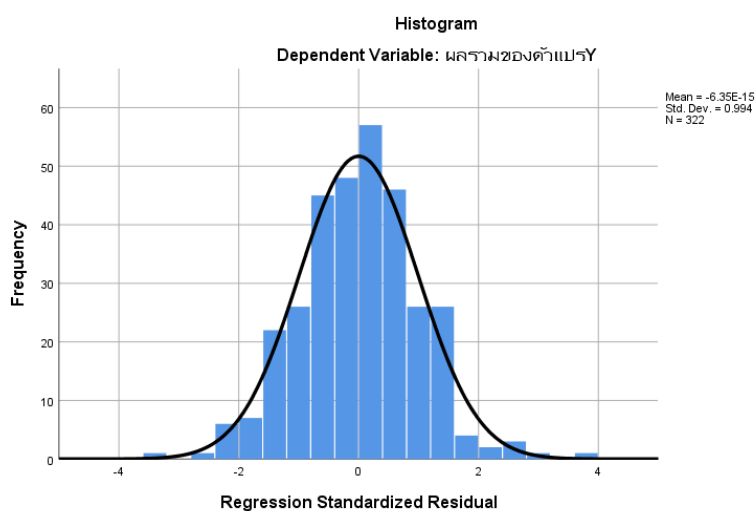
y_5 = การเรียนรู้เป็นทีม

y_{tot} = องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม

การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติพารามेटริก เพื่อยืนยันความเหมาะสมและความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์ โดยมีผลสรุปดังนี้

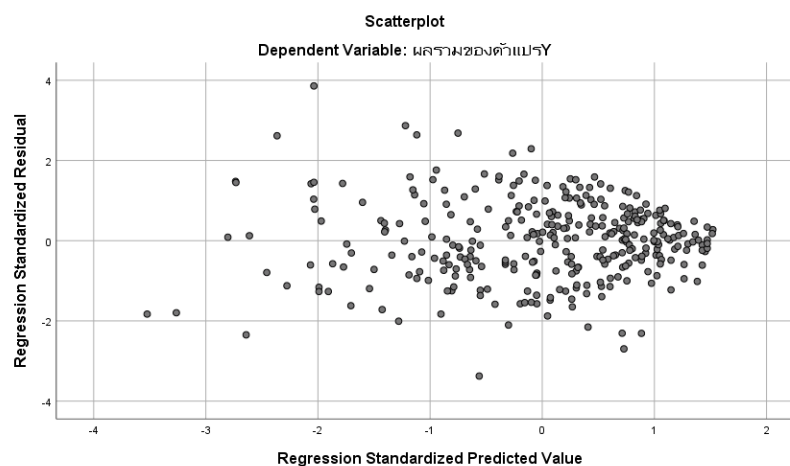
1. การแจกแจงปกติของความคลาดเคลื่อน (Normality of residuals) พิจารณาจาก Histogram ของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized residual) ผลการตรวจสอบกราฟฮิสโทแกรมแสดงการกระจายที่ใกล้เคียงกับรูประฆังคว่ำ (Bell-shaped) และสอดคล้องกับเส้นโค้งการแจกแจงปกติ



ภาพที่ 2 Histogram ของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

2. ความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน (Independence of errors) พิจารณาจาก ค่า Durbin-watson = 1.984 อยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ 1.5 - 2.5

3. ความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity) พิจารณาจาก Scatterplot ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (y) กับค่าทำนายมาตรฐาน (x) จุดในแผนภาพการกระจาย ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน และกระจายตัวสม่ำเสมอรอบเส้นแกน $Y=0$ คล้ายรูปเมฆ (Cloud)



ภาพที่ 3 Scatterplot ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (y) กับค่าทำนายมาตรฐาน (x)

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (x_1)	.530	1.888
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (x_2)	.650	1.538
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (x_3)	.880	1.136
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (x_4)	.577	1.732

จากตารางที่ 6 ปัญหาพหุสัมพันธ์ร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity) พิจารณาจากค่า Tolerance ต่ำที่สุดคือ .530 ซึ่งสูงกว่า .10 และค่า VIF สูงที่สุดคือ 1.888 ซึ่งต่ำกว่า 10 เป็นไปตามข้อตกลง ไม่เกิดปัญหาพหุสัมพันธ์ร่วมเชิงเส้น

จากการตรวจสอบพบว่า ความคลาดเคลื่อน (Residuals) ของข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในทุกประเด็นสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถ ยืนยันความเหมาะสมและความน่าเชื่อถือ ของการใช้สถิติแบบพารามเมตริก การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Constant	.732	.208		3.519	0.000**
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_1)	0.310	0.034	0.434	9.009	0.000**
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2)	0.226	0.045	0.219	5.034	0.000**
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_3)	0.090	0.038	0.089	2.386	0.018*
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4)	0.219	0.046	0.222	4.804	0.000**
$R = .781$	$R^2 = .611$	$Adj R^2 = .606$	$a = .732$		
$S.E._{est} = .27050$	$F = 124.268$	Durbin-Watson = 1.984			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนาย (R) เท่ากับ .781 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .611 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .606 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error of the estimate) เท่ากับ .27050

ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการจำนวน 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_3) และ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4) สามารถทำนายร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 61.10 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_1) มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_3) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนายได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.732 + 0.310(X_1) + 0.226(X_2) + 0.219(X_4) + 0.090(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.434(X_1) + 0.219(X_2) + 0.222(X_4) + 0.089(X_3)$$

สรุปผลการวิจัย

ผลสรุปการวิจัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการคิดเชิงระบบมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ร้อยละ 76.80 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 61.10 โดยด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ดังนี้

1.ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นนักคิดวางแผนที่มองเห็นภาพรวมของสถานการณ์ได้อย่างรอบด้าน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมืออย่างมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคนพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองมีความตื่นตัวและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างโอกาสใหม่ ๆ กับการพัฒนาองค์กร Tidd and Bessant (2014) ได้เน้นย้ำว่า การนำ (Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทาง และความตั้งใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรม ภาวะผู้นำต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ เพื่อสร้างความตื่นตัวและความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในบุคลากร และกุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือความสามารถของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัว บุคลิกภาพ และบทบาทในการรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อน หรือคว้าโอกาสใหม่ ๆ สามารถค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน โดยเน้นความสัมพันธ์และความไว้วางใจภายในทีมที่มีคุณภาพ ผู้บริหารยังใช้กระบวนการที่คิดค้นเพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสุภาพร เวียงคำ (2567) ที่ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจนและทันสมัย โดยวิสัยทัศน์นี้มุ่งเน้นการขับเคลื่อนนวัตกรรมและสามารถสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในทุกสถานการณ์ โดยผู้นำต้องตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับศิริพร พงษ์เนตร (2564) ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ

บริพัฒน์ สารผล (2565) ผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ระดับความคิดเห็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดและสร้างสรรค์ภาพอนาคตขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือเป้าหมายโดยทุกคนมีความเข้าใจและไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจภายในที่ผลักดันให้ทุกคนทุ่มเท พัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมกันอภิปราย และตัดสินใจแก้ไขปัญหา รวมถึงประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเข้มแข็งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Senge (1990) ที่ได้กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ความสามารถในการสร้างและมีเป้าหมายอนาคตร่วมกันในอนาคต เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งต่างจากเพียงแค่คำประกาศวิสัยทัศน์โดยทั่วไป บุคลากรจะสามารถพัฒนาและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างยอดเยี่ยม ไม่ใช่เพราะถูกบังคับให้ทำ แต่เกิดจากแรงจูงใจภายใน ที่ผลักดันให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับ Amy Edmondson (1999) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ความปลอดภัยทางจิตใจในที่ทีม ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้บุคลากรกล้าที่จะ แลกเปลี่ยนมุมมอง อภิปราย และตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นกลไกที่ขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ร่วม ไปสู่การปฏิบัติ และทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเข้มแข็ง สอดคล้องกับศิริรินทร์พร คุปตพงศ์, และ สายสุตา เตียเจริญ (2566) ผลวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับไพฑูรย์ ศิริบุรณ์, และ ยุวธิดา ขาปัญญา (2565) ได้ศึกษา ผลวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับจิตชัย ชุมวรฐายี (2566) ผลวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างเปิดเผยจะสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ทำให้บุคลากรกล้าแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ยังช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นผู้รอบรู้ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมยังสร้างเป้าหมายเดียวกันให้ทุกคน การกระทำเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนและเติบโต อีกทั้งสอดคล้องกับภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566) ผลวิจัยพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับเกียรติศักดิ์ วงษ์ชัย และคณะ (2567) ผลวิจัยพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง และยังสอดคล้องกับสุภาพร เวียงคำ (2567) ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 61.10 เรียงตามลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (X_1) การคิดสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_4) ด้าน และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X_3)

4.1 ตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรและชุมชนประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผ่านการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ วางแผน ระดมความคิด มอบหมายหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ และดำเนินงานอย่างมีระบบ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน มุมมอง และถ่ายทอดองค์ความรู้ รวมถึงสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจในทีมที่มีความสัมพันธ์ที่ดี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ Amy Edmondson (1999) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีม (Team learning) ที่แท้จริงต้องอาศัยการมีส่วนร่วม การตั้งคำถามอย่างเปิดเผย และการแลกเปลี่ยน แบบจำลอง ทางความคิดร่วมกัน ซึ่งตรงกับลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูง และสอดคล้องกับการวิจัย ของสมพงษ์ เชื้อกพรหม และคณะ (2565) ผลวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ชี้ให้เห็นว่า ด้านการ มีส่วนร่วม เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ร่วมทำนายนการเป็นองค์การสมรรถนะ สูง ร้อยละ 63.90 และยังสอดคล้องกับการวิจัยของพิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์, และ สุชาดา บุบผา (2565) ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถ ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 49.30

4.2 ตัวแปรที่ 2 ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความคิดเชิงนวัตกรรม โดยการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ รูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ด้วยการวางแผนที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ ร่วมกัน และยังใช้กระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ อาศัยความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์เพื่อริเริ่มและ สร้างแนวทางใหม่ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรในหลายมิติ มีการส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิด กล้าแสดงออกถึงแนวคิดใหม่ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนนวัตกรรม และพัฒนาผลงานที่มีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีทิศทางและมีระบบ สอดคล้อง กับ การวิจัยของไพฑูรย์ ศิริบุรณ์, และ ยุริดา ชาปัญญา (2565) ผลวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นหนึ่งใน 5 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้สูงถึงร้อยละ 72.60 และสอดคล้องกับการวิจัยของ พิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์, และ สุชาดา บุบผา (2565) ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยการคิดสร้างสรรค์ เป็นหนึ่งใน 6 ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถร่วมทำนายนการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ได้ร้อยละ 49.30

4.3 ตัวแปรที่ 3 ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์แนวโน้มเพื่อกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมทั้งสื่อสารทิศทางนี้ให้บุคลากรเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้จริง และยังคง เป็นนักคิดวางแผนที่มองเห็นภาพรวมของสถานการณ์ได้อย่างรอบด้าน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและนำ เทคโนโลยีมาช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน และสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ ทุกคนเห็นคุณค่าในตนเอง พร้อมรับมือกับการปรับเปลี่ยน เพื่อสร้างโอกาสใหม่ ให้กับการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของพิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์, และ สุชาดา บุบผา (2565) ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมทั้ง 6 ด้าน โดยมีด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงรวมอยู่ด้วย สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กร แห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 49.30 และสอดคล้องกับการวิจัยของสุจิตรา เกิดผล และคณะ (2566) ผลวิจัยพบว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถทำนายนการ แห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 79.80

4.4 ตัวแปรที่ 4 ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้าง บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในด้านการให้รางวัลและสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการพัฒนาผลงานที่มีคุณภาพ ปลูกฝังวัฒนธรรม และค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ และมีความ

ปลอดภัยทางความคิด และยังส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด เปิดใจรับฟังกันและกัน และสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนานวัตกรรมอย่างทั่วถึง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิจัยการวิจัยของไพฑูรย์ ศิริบุรณ์, และ ยุริดา ชาปัญญา (2565) ผลวิจัยพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เป็นหนึ่งใน 5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ร่วมกันทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 72.60 และสอดคล้องกับการวิจัยของ เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566) ผลวิจัยพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นหนึ่งใน 4 ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็น นวัตกรรมการศึกษาของครู ได้ร้อยละ 52.70

นอกจากผลการวิจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักแล้ว ยังมีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายผลเพิ่มเติม คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้สอดคล้องกับ Amabile (1996) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ และ บรรยากาศองค์กร ที่ผู้บริหารสร้างขึ้นถือเป็น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจการดำเนินการของผู้บริหาร เช่น การให้รางวัล การส่งเสริมอิสระทางความคิด และการสร้าง ความปลอดภัยทางความคิด มีเป้าหมายสำคัญเพื่อกระตุ้นและรักษาแรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดตาม ที่จะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงสุดในสถานศึกษา การที่ปัจจัยนี้มีผลน้อยที่สุดในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อาจสะท้อนให้เห็นว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมยังไม่ได้ได้รับการดำเนินการอย่างเต็มที่หรือมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและพัฒนาเป็นลำดับถัดไป เพื่อให้การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นไปอย่างครบวงจรและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตใจในองค์กรโดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและนำเสนอนวัตกรรมใหม่โดยไม่กังวลว่าจะถูกตำหนิ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม

1.2 ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบให้กับบุคลากร โดยจัดอบรมหรือกิจกรรมที่เน้นการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถเข้าใจผลกระทบของงานหรือนวัตกรรมต่อภาพรวมขององค์กรอย่างมีเหตุผลก่อนนำไปปฏิบัติ

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการสร้างทีมงานที่มีศักยภาพและการมีส่วนร่วม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีอำนาจในการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุด โดยเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.4 ผู้บริหารควรปรับปรุงด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม เนื่องจากมีอำนาจในการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำที่สุด และมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมต่ำที่สุด โดยเน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลายและปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมการจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

เพื่อเป็นฐานในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรสนับสนุนการพัฒนาแนวทางหรือคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ หรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากขึ้น

3.2 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพพร้อมด้วย โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3 ควรมีการวิจัยในสถานศึกษาที่หลากหลายมากขึ้น หรือสถานศึกษาในภูมิภาคอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เกียรติศักดิ์ วงษ์ชัย, อรรถพร วรรณทอง, และ ไพรวลัย โคตรตะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 18(3), 73-87.
- เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2872/1/g651160106.pdf>
- จิตชัย ชุมวรฐายี. (2566). *แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช]. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/13166>
- ธมนวรรณ จันทร์สว. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2* [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. https://library.tru.ac.th/thesis/thesis_report_all_search_user.php
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/ethesis/thesis_detail?r=63421247126

- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชัยนาท* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. Dspace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4344/1/620620017.pdf>
- พิมพ์พิไล เหล่าพิมพ์, และ สุชาดา บุบผา. (2565). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 2198-2210.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562, 30 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา, 136(56 ก). https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/056/T_0102.PDF
- พีรวัฒน์ ศิธิสาร. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแก่งหลวงบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2* [งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. <https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/10257>
- ไพฑูรย์ ศิริบุรณ, และ ยุวธิดา ซาปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(1), 160-176.
- ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2* [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. <https://updc.up.ac.th/server/api/core/bitstreams/7a4348eb-ddd9-4959-8902-1d19643542a1/content>
- วันชนก อาจปฐ. (2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4151>
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). *การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1152/1/62010586051.pdf>
- ศิรินทร์พร คุตตพงศ์, และ สายสุตา เตียเจริญ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(4), 292-303.

- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/4192>
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2566). การแถลงข่าวผลการประเมิน PISA 2022. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/>
- สมพงษ์ เชื้อกพรหม, พงนิย มั่งคั่ง, และ อำนาจ บุญประเสริฐ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(86), 123–139.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. <https://www.deat.in.th/download/304/>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). (ร่าง) กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2574. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. <https://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/2016-EdPlan60-74.pdf>
- สุจิตรา เกิดผล, สุทธิวรรณ ตันติรัตนวงศ์, และ ศจี จิระโร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*, 6(2), 18-29
- สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/13210>
- สุภาพร เวียงคำ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 [การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. <https://updc.up.ac.th/server/api/core/bitstreams/bc0d4ceb-7251-4641-a2c5-747f54f74cca/content>
- Adjei, D. (2013). *Innovation leadership management*. International Journal of ICT and Management, 3(6), 103–106.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Westview Press.
- Chanprasert, N., Chusorn, P., & Chantarasombat, C. (2023). *Guidelines for innovative leadership development of private vocational college administrators in the Northeastern Region*. World Journal of Education, 13(4), 27. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1409754>

- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2011). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Routledge.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. (7th ed). Routledge U.S.A.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and an attitude scale*. In M. Fishbein (Ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Pagaura, A. (2020). *Innovative leadership attributes of school administrators in the Philippines: Implications for educational management*. Interdisciplinary Research Review, 15(2), 2. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/jtir/article/view/192352>
- Senge, P. M. (1990). *Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2014). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (5th ed.). Wiley.