

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2*

INNOVATIVE LEADERSHIP AFFECTING THE DEVELOPMENT
OF LEARNING ORGANIZATIONS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE
OF THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATION SERVICE
AREA OFFICE 2

ศิริพร สุขเกษม

Siriporn Sukkasam

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: siriporn010437@gmail.com

วันที่รับบทความ : 23 มิถุนายน 2569; วันที่แก้ไขบทความ 30 มิถุนายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 2 กรกฎาคม 2569

Received 23 June 2026; Revised 30 June 2026; Accepted 2 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู 331 คน ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน เครื่องมือที่

Citation:



* ศิริพร สุขเกษม. (2569). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(5), 186-206.

Siriporn Sukkasam. (2026). Innovative Leadership Affecting The Development Of Learning Organizations In Schools Under The Office Of The Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Office 2.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(5), 186-206.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการองค์กร ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่น โดยเปิดโอกาสให้ทดลองแนวทางใหม่และปรับตัวตามสถานการณ์ เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมสนับสนุนการเรียนรู้สิ่งใหม่และสร้างทัศนคติเชิงบวกในองค์กรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research aimed to: 1) examine the innovative leadership of school administrators; 2) investigate the learning organization of schools; 3) analyze the impact of innovative leadership on the learning organization; and 4) propose guidelines for developing innovative leadership that influences the learning organization under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area

Office 2. The sample consisted of 331 participants, including school administrators and teachers. The qualitative informants were three school administrators. The research instruments included a five-point rating scale questionnaire and an interview form. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, multiple regression analysis, and content analysis. The findings revealed that:

1. The overall level of innovative leadership among school administrators was at a high level.

2. The overall level of schools as learning organizations was also at a high level.

3. Innovative leadership in terms of openness to change, innovative teamwork, and innovative vision significantly affected the learning organization at the .01 level of statistical significance.

4. The guidelines for developing innovative leadership indicated that school administrators should establish a clear innovative vision and encourage participation in organizational direction-setting; promote creativity and flexibility by allowing experimentation and adaptation; embrace change while supporting continuous learning and fostering positive attitudes; and enhance teamwork, knowledge sharing, and collaborative networks to effectively and sustainably develop schools into learning organizations.

Keywords: Leadership, Innovative Leadership, Learning Organization

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งอนาคต (21st Century Skills) และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ประเทศไทยจึงกำหนดนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้กรอบแนวคิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม

ร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้ พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้ถูกตราขึ้นเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562)

ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่าสถานศึกษายังคงประสบปัญหาการปรับตัวของครูและบุคลากรต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) อีกทั้งผู้บริหารบางส่วนยังไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปิดรับแนวคิดใหม่ ส่งผลให้การพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร (นพสลิษฐ์ และคณะ, 2568) สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชี้ว่าการพัฒนางานองค์กรต้องอาศัยผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การขาดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน (ตันหวัง และ รักชนกร, 2568)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งเป็นต้นสังกัดของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพราะถือว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2560-2565) แผนการปฏิรูปประเทศแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) ยุทธศาสตร์กระทรวงและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีเป้าประสงค์ (Goal) ในการพัฒนาผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2568)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานนวัตกรรม และเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องในวงการบริหารการศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้อธิบายว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร สนับสนุนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดรับแนวคิดใหม่ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง

อย่างยั่งยืน (พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ และคณะ, 2559; ขวัญชนก โตนาค, 2556; รีวรรณ จันทลา, 2559; วัชรพงศ์ ทศนบรรจง, 2563; จิตินันท์ นันทะศรี, 2563; ธนอมวรรณ ช่างทอง, 2562; กุลชลี จงเจริญ, 2562; Dave, 2007; Pollock, 2008; Horth & Buchner, 2009; Loader, 2016) จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์และยืดหยุ่น 3) การเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะเดียวกัน แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับว่าเป็นรูปแบบการบริหารที่มุ่งพัฒนาองค์กรผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร โดยนักวิชาการได้เสนอว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสวงหา แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรและสร้างความได้เปรียบในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551; เจษฎา นกน้อย, 2553; ธเนศ ขำเกิด, 2553; ธีระ รุญเจริญ, 2553; Pedler, Burgoyne, & Boydell, 1988; Senge, 1990; Marquardt & Reynolds, 1994; Gordon, 1998; Cummings & Worley, 2009; Michel, 1995) จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน กล่าวคือผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม จะสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันองค์ความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรต้น และองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นตัวแปรตาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรทั้งสองในการวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมทั้งสิ้น 2,322 คน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 188 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,322 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 218 คน และครู 2,104 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 331 คน

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบทดสอบ ดำเนินการสร้างเครื่องมือ และหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิด และขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามกรอบความคิด และวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนววิธีของลิเคอร์ต (Likert, 1967, 90)

ขั้นตอนที่ 4 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอต่อประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และนำข้อเสนอแนะ มาแก้ไขปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 5 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item

– Objective Congruence : IOC) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554, 241) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 มาสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 6 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 7 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้กับ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านปลายรา โรงเรียนนาพา และโรงเรียนบ้านเกาะขวัญ โรงเรียนละ 10 คน รวมทั้งหมด 30 คน จากนั้น นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามแนววิธีของครอนบาค (Cronbach) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554, 245) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.992

ขั้นตอนที่ 8 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผ่านการทดลองแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสร้างเครื่องมือ และหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิด และขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ที่สร้างจากกรอบแนวคิด

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และนำข้อเสนอแนะ มาแก้ไขปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และส่งไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ E - office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยออกแบบฟอร์มแบบสอบถาม ผ่าน Google Form แสดงเป็น QR Code แนบไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามหลังจากการเก็บ รวบรวมข้อมูล

5. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อให้ออกหนังสือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ผ่านระบบ AMSS

2. ผู้วิจัยนัดหมายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการสัมภาษณ์ ตามวันเวลาและสถานที่ที่กำหนด

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่กำหนด

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยเพื่อศึกษาค้นคว้าต่อไป

วิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วเสนอ เป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยวิธีวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ไปพิจารณากับเกณฑ์ การแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2554, 172) ดังนี้

ระดับ 4.50-5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 3.50-4.49 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

ระดับ 2.50-3.49 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 1.50-2.49 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1.00-1.49 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยวิธีวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ไปพิจารณากับเกณฑ์การแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2554, 172) ดังนี้

ระดับ 4.50-5.00 หมายถึง มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 3.50-4.49 หมายถึง มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 2.50 3.49 หมายถึง มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 1.50-2.49 หมายถึง มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1.00-1.49 หมายถึง มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) และเมื่อพบ ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาระดับความสัมพันธ์ของพวงรีตัน ทวีรัตน์ (2550, 125) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูงที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.60-0.79 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่า 0.40-0.59 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.20-0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.20 ลงมา แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำที่สุด

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 และสร้างสมการถดถอย เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

แบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ไปวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนี้

1. นำข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นสำคัญ และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

2. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นสำคัญ และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับที่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=331)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.40	0.26	มาก
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์และยืดหยุ่น	4.41	0.29	มาก
3. ด้านการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง	4.43	0.28	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	4.43	0.29	มาก
เฉลี่ย	4.42	0.25	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.43$) ด้านการคิดสร้างสรรค์และยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.41$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับที่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=331)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.41	0.28	มาก
2. ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้	4.41	0.30	มาก
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.43	0.29	มาก
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.42	0.29	มาก
เฉลี่ย	4.42	0.26	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.41$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$)

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สันของผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=331)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน Y_1	ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ Y_2	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม Y_3	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร Y_4	องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot})
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม X_1	.626***	.595***	.630***	.624***	.680***
ด้านการคิดสร้างสรรค์และยืดหยุ่น X_2	.612***	.566***	.607***	.616***	.660***

การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของ สถานศึกษา	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
	ด้านการมี วิสัยทัศน์ ร่วมกัน Y_1	ด้านการ สร้าง โอกาสใน การเรียนรู้ Y_2	ด้านการ เรียนรู้ ร่วมกัน เป็นทีม Y_3	ด้านการ สร้าง วัฒนธรรม องค์กร Y_4	องค์กร แห่ง การเรียนรู้ (Y_{tot})
ด้านการเปิดใจรับการ เปลี่ยนแปลง X_3	.703***	.700***	.714***	.703***	.775***
ด้านการทำงานเป็นทีม เชิงนวัตกรรม X_4	.719***	.664***	.684***	.689***	.757***
ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม X_{tot}	.745***	.707***	.738***	.737***	.804***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สันของผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .804***$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($r_{xy1} = .745***$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($r_{xy3} = .738***$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($r_{xy4} = .737***$) และด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ($r_{xy2} = .707***$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์และยืดหยุ่น และ

ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ ด้านการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีทัศนคติที่ยืดหยุ่น พร้อมเรียนรู้และยอมรับแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2566) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จากผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เชือกพรหม (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วม

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ตามลำดับ เนื่องมาจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และการดำเนินงานในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลให้ครูและบุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และทักษะร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซงเก (Senge, 1990) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของออกเป็น 5 ประการ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กรองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการ พัฒนา

วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทองกร ดุสันเทียะ และศศิฤทธิ์ ศิลาสาย (2568) เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัส สาข้อง (2566) เรื่องการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 คือ ด้านการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านร่วมกันพยากรณ์ผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2565) เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 ได้ร้อยละ 72.60

4. แนวทางการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจและเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย อำภา ไชยทะ (2563) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการคิดสร้างสรรค์และยืดหยุ่น การส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูมีความคิดสร้างสรรค์ ควบคู่กับความยืดหยุ่นในการทำงาน ช่วยให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีวิวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง การเปิดใจรับแนวคิดใหม่ เทคโนโลยีใหม่ และวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับตัวได้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีลักษณะดังกล่าวจะสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1990, 14) กล่าวว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงคือที่ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ให้ผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรศักดิ์ สารสมักร (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในลักษณะที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมคิด ร่วมสร้าง และร่วมพัฒนา ช่วยให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมที่เป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรโดยรวม สอดคล้องกับแนวคิดของฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, 14) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อน ให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ หรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของ บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของบุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, 47) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมการ ร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียว สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ ให้บุคคลบุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร การแสดงออกซึ่ง ความเอื้ออาทรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ใส่ใจซึ่งกันและกันทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพกำหนดบทบาทหน้าที่ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรม หรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางนวัตกรรมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สรรหา เทคโนโลยีมาบริหารจัดการ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสูงสุด และด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ต่ำสุด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ปัจจัยด้านการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และการมี

วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างน้อย 66.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้ชัดเจน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และสื่อสารให้บุคลากรมีส่วนร่วม พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 การศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ สถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ

1.3 การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ด้านการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรม การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ* (หน่วยที่ 8–15). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน *การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ สารสมศรี. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5*. มหาวิทยาลัยราชธานี.
- นภัส สาซ้อง. (2566). การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. ใน *การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2. (2568). *รายงานการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Self-Assessment Report: SAR 2025)*. ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). *โครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา: สหามปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษาของประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.

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

อำภา ไชยทะ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 15(2), 102–112.

Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. (3rd ed.). Free Press.

Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. Irwin.

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