



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Innovative Leadership Affecting the Development of Learning Organizations in
Schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

พรสวรรค์ บัวทอง¹ และ สุภาวดี ลาภเจริญ^{2*}

Pornsawan Buathong¹ and Supawadee Lapcharoen^{2*}

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตัวอย่างคือ ข้าราชการครูจำนวน 365 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen et al. (2018) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ครอบคลุมอยู่ที่ 0.94 และมีค่าความเที่ยงอยู่ที่ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าอยู่ระหว่าง .364–.735 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 57.2

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม, วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

¹ นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อีเมล : 6714470031@rumail.ru.ac.th
Master Student in Division of Educational Administration, Department of Educational Administration and Higher Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University. Email: 6714470031@rumail.ru.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อีเมล : supawadee.l@rumail.ru.ac.th
Associate Professor (Ph.D.) in Division of Educational Administration, Department of Educational Administration and Higher Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University. Email: supawadee.l@rumail.ru.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the level of innovative leadership among educational administrators; 2) the level of learning organization of educational institutions; 3) the relationship between the innovative leadership of educational administrators and the learning organization of educational institutions; and 4) the factors of innovative leadership of educational administrators affecting the development of educational institutions. The sample consisted of 365 teachers at government schools under the secondary educational service area office Bangkok 2 from the ready-made tables of Cohen et al. (2018) and used a multi stage random sampling method. The research instrument used was a questionnaire with an index of consistency (IOC) of 0.94 and a reliability of 0.93. Data were analyzed using the mean (*M*), standard deviation (*SD*), Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results of the study revealed that: 1) the overall level of innovative leadership among educational administrators was at a high level; 2) the overall level of learning organization at educational institutions was at a high level; 3) the innovative leadership of educational administrators was positively correlated with the organizational level of the educational institutions, with values ranging from .364 to .735, with statistical significance at the .01 level; and 4) the four factors of innovative leadership are creating an innovative organizational climate, teamwork, transformational vision, and creative innovation skills significantly affected the learning organization of educational institutions at the .01 level, with a predictive power of 57.2 percents.

Keywords: innovative leadership, learning organizations, innovative organizational climate, transformational vision

บทนำ

การก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการปรับกระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศภายใต้ประเทศไทย 4.0 เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่ใช้วางรากฐานพัฒนาประเทศระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มุ่งเน้นการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างการศึกษาที่กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีความรู้และความสามารถได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีทักษะการทำงานที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน และขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนไทย 4.0 มีทักษะดิจิทัล เป็นผู้สร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2565) จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนภายใต้อิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สะท้อนให้เห็นว่า ระบบการศึกษาไทยต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการแข่งขันในโลกยุคใหม่

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในหลากหลายมิติ เพื่อให้สามารถนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทักษะที่เน้นการปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาใช้แก้ปัญหาสถานศึกษา ปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง วางเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องรับฟังและเข้าใจความต้องการของชุมชน มีระบบการสื่อสารที่ชัดเจนและมุ่งเน้นการถ่ายทอดนโยบายให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษาได้เห็นถึงเป้าหมายเดียวกัน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้การประเมินผลเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการถ่ายทอดงานและสร้างแรงจูงใจ (นงคันทน์ วงศ์เหง้า และคณะ, 2568; รินทร์ลิตา รัตนพิบูลย์กุล และคณะ, 2567) ทักษะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องให้ความสำคัญ เพราะการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายคือ คุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) เป็นคุณลักษณะสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้เกิดขึ้นในองค์กรการศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ และกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการชี้นำและจูงใจบุคลากรให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ หรือการต่อยอดแนวคิดเดิมเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตทางการศึกษา องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำครอบคลุมในหลายมิติ ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง และ 4) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (เฉลิมพล ดีสวัสดิ์, 2566; บริพัทธ์ สารผล, 2565; ปิยโชติ รอดหลง, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง วางนโยบาย และบริหารจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและเหมาะสมกับยุคสมัยจะสามารถนำพาสถานศึกษาให้พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วยบทบาทในการเป็นผู้นำ (leader) ผู้สนับสนุน (supporter) และผู้ขับเคลื่อนนวัตกรรม (innovation driver) ที่สามารถสร้างสรรค์และส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงนำแนวคิดเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ซึ่งล้วนส่งผลต่อการยกระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างโดดเด่นในช่วงปลายคริสต์ทศวรรษ 1980 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม แนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน จากงานของ

ปีเตอร์ เอ็ม. เซนเก้ (Peter M. Senge) ซึ่งได้เสนอหนังสือ The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization ใน ค.ศ. 1990 โดยระบุว่าองค์กรในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา Senge (1990) อธิบายว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างเต็มที่ ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงระบบ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การเป็นบุคคลรอบรู้ 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับองค์กรและบริบทของการเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและการแข่งขันสูง โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาซึ่งต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียน การส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นการลงทุนระยะยาวในการสร้างศักยภาพของครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน

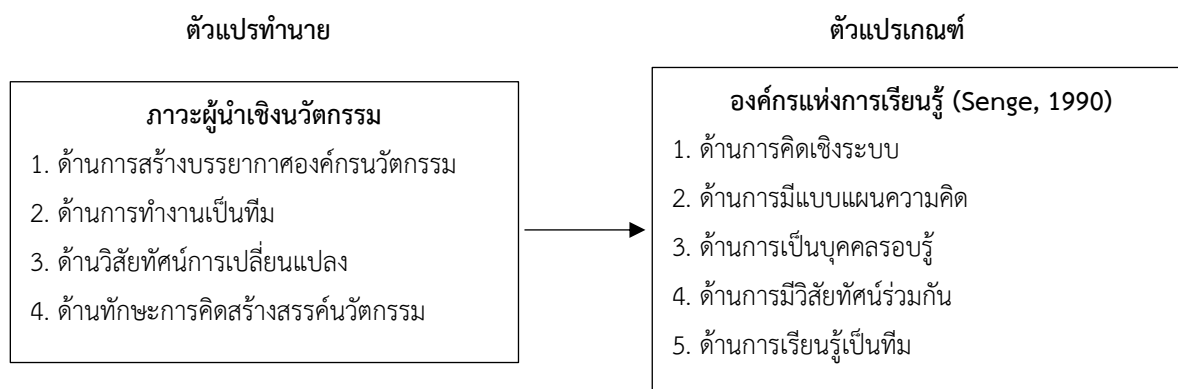
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ถือเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาที่มีความหลากหลาย มีโรงเรียนชั้นนำและโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีอัตราการแข่งขันสูง มีการผลักดันการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนด้านเทคโนโลยี และการส่งเสริมผู้เรียนในการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนยุคใหม่จึงเป็นโจทย์ท้าทายของผู้บริหาร จากปัญหาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องการพัฒนาระดับการขับเคลื่อนสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จึงทำให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงไม่ได้เป็นเพียงคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหาร แต่เป็นกลไกการบริหารจัดการที่สามารถเปลี่ยนแปลงให้กลายเป็นองค์กรที่เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาสถานศึกษาให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มุ่งเน้นการสำรวจเพียงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ยังไม่ได้ศึกษาไปถึงการส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การวิจัยของ นงคณัฐ วงศ์เห้ง และคณะ (2568) ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ ปิยโชติ รอดหลง (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่า ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมของผู้บริหาร เป็นทักษะสำคัญที่ควรส่งเสริม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ผลการศึกษาแม้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังไม่ชัดเจนว่าการนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จะส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานทางการศึกษาได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ พร้อมทั้งเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบกับการวางแผนการบริหารงานและการพัฒนาผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตลอดจนเป็น

แนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจของผู้นำยุคใหม่ที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย (ภาพ 1)

ภาพ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

วิธีการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูจำนวน 5,570 คน ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2568 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

1.2 ตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูจำนวน 365 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยตาราง Cohen et al. (2018) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดสหวิทยาเขตของสถานศึกษา และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) และ 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษาและด้านเทคโนโลยีจำนวน 5 ท่าน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และรายฉบับอยู่ที่ 0.94 มีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.93 หมายความว่า แบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ สามารถนำไปใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือขอความร่วมมือจากสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 365 คน โดยเก็บข้อมูลในลักษณะออนไลน์ผ่าน Google form พร้อมติดตามการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงหลักจริยธรรมในการวิจัยกับมนุษย์ ให้ความสำคัญกับการพิทักษ์สิทธิของตัวอย่าง จัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลในลักษณะที่ไม่สามารถระบุตัวตนของผู้ตอบ และใช้ข้อมูลเฉพาะเพื่อการวิเคราะห์เชิงสถิติเท่านั้น รวมทั้งกำหนดข้อความชี้แจงเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดอคติในการตอบแบบสอบถามของตัวอย่าง โดยได้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 365 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (M) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวัด 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) (r) แปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยใช้เกณฑ์ Hinkle (1998) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$, $SD = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า ในทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ

องค์กรนวัตกรรม ($M = 4.41, SD = 0.30$) รองลงมาได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($M = 4.40, SD = 0.36$) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ($M = 4.39, SD = 0.330$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($M = 4.39, SD = 0.354$) ตามลำดับ (ตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.41	0.30	มาก	1
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.39	0.35	มาก	4
3. ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.40	0.36	มาก	2
4. ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.39	0.33	มาก	3
รวม	4.40	0.28	มาก	

2. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45, SD = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน
พบว่า ในทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแบบแผน
ความคิด ($M = 4.48, SD = 0.31$) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($M = 4.46, SD = 0.36$)
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($M = 4.45, SD = 0.34$) ด้านการคิดเชิงระบบ ($M = 4.44, SD = 0.35$) และด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ($M = 4.43, SD = 0.32$) (ตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.44	0.35	มาก	4
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.48	0.31	มาก	1
3. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	4.43	0.32	มาก	5
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.46	0.36	มาก	2
5. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.45	0.34	มาก	3
รวม	4.45	0.27	มาก	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .735 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X_4) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($r = .697$) สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($r = .625$) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_3) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($r = .557$) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (X_1) ($r = .547$) ตามลำดับ (ตาราง 3)

ตาราง 3

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
	ด้านการคิดเชิงระบบ	ด้านการมีแบบแผนความคิด	ด้านความเป็นบุคคลรอบรู้	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม X_1	.514**	.421**	.388**	.426**	.457**	.547**
ด้านการทำงานเป็นทีม X_2	.572**	.477**	.474**	.499**	.500**	.625**
ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง X_3	.530**	.403**	.443**	.502**	.364**	.557**
ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม X_4	.667**	.527**	.517**	.584**	.514**	.697**
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม X_{tot}	.691**	.553**	.533**	.611*	.554**	.735**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าสถิติ Durbin-Watson = 2.226 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 จึงไม่เกิดปัญหา Autocorrelation และมีค่าสถิติ VIF = 1.770, 2.089, 1.835 และ 1.846 ซึ่งน้อยกว่า 10 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity จึงมีความเหมาะสม สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ($p < 0.05$) (ตาราง 4)

ตาราง 4

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	b	SE _b	β				
(Constant) ค่าคงที่	1.268	0.152		8.330	0.000		
X ₁	0.114	0.041	0.129	2.809	0.005*	.565	1.770
X ₂	0.176	0.039	0.228	4.579	0.000*	.479	2.089
X ₃	0.072	0.035	0.096	2.060	0.040*	.545	1.835
X ₄	0.362	0.039	0.438	9.342	0.000*	.542	1.846
R = 0.756 R ² = 0.572 Adjust R ² = 0.567 SE _{Est} = 0.18004 Durbin-Watson = 2.226							
F = 120.280 p = 0.000* R							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยเมื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม (Sig. < 0.05) โดยที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 57.2 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.180 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.756 รวมถึงมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 1.268 โดยที่ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้านส่งผลในทิศทางบวก และตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปร Y สูงที่สุดได้แก่ ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (X₄) รองลงมาคือ ด้านทำงานเป็นทีม (X₂) ด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (X₁) และน้อยที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X₃) ตามลำดับ

สมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในรูปคะแนนดิบสามารถเขียนได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.268 + 0.114 X_1^* + 0.176 X_2^* + 0.072 X_3^* + 0.362 X_4^*$$

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา = $1.268 + 0.114$ (ด้านการคิดเชิงระบบ)* + 0.176 (ด้านการมีแบบแผนความคิด)* + 0.072 (ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้)* + 0.362 (ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน)*

สมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถเขียนได้ดังนี้

$$Z_y = 0.129 Z_{x_1}^* + 0.228 Z_{x_2}^* + 0.096 Z_{x_3}^* + 0.438 Z_{x_4}^*$$

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา = 0.129 (ด้านการคิดเชิงระบบ)* + 0.228 (ด้านการมีแบบแผนความคิด)* + 0.096 (ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้)* + 0.438 (ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน)*

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญอภิปรายผลเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sutiyatno et al. (2022) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อความมุ่งมั่นของครู พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีประเด็นสำคัญในแต่ละด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองสิ่งใหม่ ๆ นำไปสู่การเรียนรู้และปรับปรุงร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดจากการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ถือเป็นการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัย ทำให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะริเริ่มและเสนอแนวคิดที่ไม่เคยทำมาก่อน โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกตำหนิหรือลงโทษหากไม่สำเร็จ บรรยากาศเช่นนี้เป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ ทังศิริ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และปรับปรุงร่วมกันอยู่เสมอ ทำให้เกิดการสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ช่วยผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง

2) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เน้นนวัตกรรมให้บุคลากรเข้าใจและรับรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เน้นนวัตกรรมได้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ สะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่ทันสมัย ไม่เพียงแต่ตั้งเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ แต่ยังสามารถสร้างการมีส่วนร่วมและแรงบันดาลใจให้ทุกคนในองค์กรเห็นเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตอยู่เสมอ

3) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาปรับใช้หรือต่อยอดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์มักจะมีสมาธิและความเข้าใจในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ การบริหารจัดการ หรือการพัฒนาบุคลากร การนำองค์ความรู้เหล่านี้มาหลอมรวมกันจึงช่วยสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ครอบคลุมและรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงาน รวดเร็ว ทันสมัย และมีความชำนาญ

4) ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญของการเกิดนวัตกรรม เพราะเมื่อบุคลากรแต่ละคนนำความรู้และมุมมองที่แตกต่างกันมาแบ่งปันรวมกัน จะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานคนเดียว นอกจากนี้การได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นยังช่วยให้สามารถนำไปปรับใช้และพัฒนาต่อยอดได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฐ์ มาแย้ม และ ธดา สิทธิธาดา (2567) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากผู้บริหารสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานเคารพความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยทำให้เกิดร่วมมือกัน แก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพรูปแบบในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ช่วยทำให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ตามกรอบแนวคิดของ Senge (1990) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีประเด็นสำคัญในแต่ละด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ด้านการมีแบบแผนความคิด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงโดยไม่ยึดติดกับแนวคิดเดิม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากเมื่อผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นทางความคิดด้วยตนเอง ย่อมเป็นการส่งสัญญาณที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรในองค์กรได้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับและส่งเสริม ช่วยปลูกฝังให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดที่พร้อมปรับตัวตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวิ คำภูลา และ วันทนา อมตารียกุล (2563) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า องค์กรแห่ง

การเรียนรู้ของสถานศึกษา สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้านการมีแบบแผนทางความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารต้องมีวางแผนวิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เปิดโลกทัศน์ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นโดยไม่กลัวผิด เพื่อให้เกิดการปรับเป็นแบบแผนความคิดร่วมกัน

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่บุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ ทำให้พวกเขารู้สึกเป็นเจ้าของและมีความผูกพันกับเป้าหมายนั้นตั้งแต่นั้น ความรู้สึกเป็นเจ้าของนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและการทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติพร ธรรมเจริญ (2563) ศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากประสิทธิภาพของการบริหารงานเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคลากรที่มีเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนมีบทบาทและหน้าที่ในการขับเคลื่อนงาน โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่อง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจึงสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวคิดหรือการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานคนเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรได้นำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างมารวมกัน แต่ละคนมีมุมมองที่หลากหลาย ทำให้สามารถมองเห็นปัญหาได้รอบด้านมากขึ้นและนำไปสู่การระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร รักชนบท และ สายสุตา เตียเจริญ (2562) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านการเรียนรู้ของทีมนั้นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

4) ด้านการคิดเชิงระบบ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้การสอน นโยบายการบริหาร และความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารที่มีการรับรู้ข้อมูลอย่างรอบด้าน และมีการวางแผนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกับนโยบายและบริบทของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม จะเป็นส่วนช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร บุญถนอม และ มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2562) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว ในด้านการคิดเชิงระบบ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก เนื่องจากสถานศึกษามีระบบการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน มีการประชุมวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน จัดให้บุคลากรได้พัฒนาตน

พัฒนางาน พุดคุยถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องมองสถานศึกษาอย่างเป็นระบบแบบเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ทุกอย่างส่งผลถึงกัน เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

5) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากความมุ่งมั่นของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเองผ่านความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากความมุ่งมั่น เป็นส่วนสำคัญสู่การพัฒนาการให้เป็นบุคคลรอบรู้ และเป็นแรงขับเคลื่อนในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชนก อาจปฐ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2565) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดให้มีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการและความรู้ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือไปในทิศทางเดียวกัน ระหว่าง .364-.735 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความสัมพันธ์เชิงบวกที่พบในทุกด้านสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะเชิงนวัตกรรมสูงขึ้น สถานศึกษาก็จะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ ทังหิรัญ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เมื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 57.2 ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่เติบโตและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ไพฑูรย์ สิริบุรณ์ และ ยุวธิดา ซาปัญญา (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยตัวแปรทั้ง 5 รวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ร้อยละ 72.60 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สมพงษ์ เชือกพรหม และคณะ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีส่วนร่วม สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.90

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางของโรงเรียน ให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน สร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้าง ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระและปลอดภัย โดยไม่กลัวว่าจะถูกตัดสินหรือตำหนิ และมอบหมายงาน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคนในทีมอย่างชัดเจน

2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ดังนั้น ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและให้คำปรึกษา ช่วยเหลือบุคลากรค้นพบศักยภาพของตนเอง ให้ความไว้วางใจ มอบหมายงานที่ท้าทายและให้อิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของในผลงานนั้น ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทบทวนและประเมินผลการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เห็นจุดแข็งที่ควรพัฒนาและจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของตนเองในการโค้ช (coach)

และอำนวยความสะดวกให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและกล้าที่จะคิดค้นนวัตกรรมการสอนของตนเอง จนพัฒนาให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพียง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเท่านั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์และเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในมิติอื่น ๆ เช่น การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานสถานศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้เห็นภาพกว้างของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงควรศึกษาในตัวอย่างของพื้นที่ขนาดใหญ่ขึ้น เช่น พื้นที่ภาคกลาง พื้นที่ภาคเหนือ พื้นที่ภาคใต้ และพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นต้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3353>
- เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรม การศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. DSpace JSPUI.
<http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/2872>
- ฐิติพร ธรรมเจริญ. (2563). การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 8(1), 73-88. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/UDRUJ/article/view/240598>
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. (2565, 1 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258ง. หน้า 9-12.

- ไพฑูรย์ สิริบุรณ และ ยุวธิดา ขาปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(1), 160-176. <https://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/1824>
- นงคณูช วงศ์เหง้า, ปัญญาวุฒิ ศรีสม, อลิสา หล่อสมบุรณ์, และ สิริธร สิ้นจินดาวงศ์. (2568). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 8(3), 225-240. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/274679>
- บริพัณณ์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ (E-Thesis) SNRU. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=63421247126
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. DSpace JSPUI. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/4344>
- เมธาวี คำภูลา และ วันทนา อมตาริยกุล (2563). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 8(2), 355-367. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/download/250513/168341/>
- รินทร์ลิตา รัตนพิบูลย์กุล, วสันต์ชัย กากแก้ว, และ ศุภชนกฤช ยอดสละ. (2567). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(3), 2015-2027. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/276039>
- วันชนก อาจปฐ และ พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2565). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(8), 237-253. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/download/254855/176473/981348>
- วิศิษฐ์ มาแย้ม และ ธดา สิทธิธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ*, 15(2), 178-192. https://so13.tci-thaijo.org/index.php/SWU_JEd/article/view/1323

- วีรภัทร รักชนบท และ สายสุตา เตียเจริญ. (2562). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 401-411. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/241154>
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริย์พร บุญถนอม และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2562). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 1-18. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/209788>
- สมพงษ์ เชื้อกพรหม, พงนิย มั่งคั่ง, และ อำนาจ บุญประเสริฐ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(86), 123-139. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/252355>
- อนุสรณ์ ทังหิรัญ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. NU Intellectual Repository. <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/6292>
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. ฐานข้อมูลคลังปัญญา มหาวิทยาลัยพะเยา. <https://updc.up.ac.th/items/e19e2387-2a70-4908-8969-fa402460f1a7>

ภาษาอังกฤษ

- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Hinkle, D. E. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences* (4th ed.). Houghton Mifflin.
- Senge, M. P. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. Doubleday.
- Sutiyatno, S., Santoso, K. L., & Susilo, G. (2022). The role of innovation leadership in teacher commitment : A study of organizational culture. *International Journal of Educational Methodology*, 8(3), 595-607. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1358268>