

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

นางสาวปารวี บุญเพชร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2561

Relationship Between Innovation Leadership of School Administrators
and Learning Organizationship of Schools under Nakhon Si Thammarat
Primary Education Service Area Offices

Miss Parawi Boonphet



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

ชื่อและนามสกุล นางสาวปารวี บุญเพชร

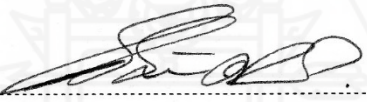
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

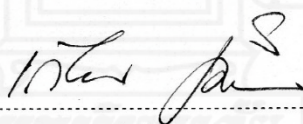
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

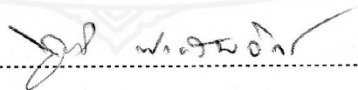
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จนกก เอื้อวงศ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร

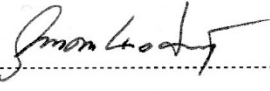
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จนกก เอื้อวงศ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

ผู้วิจัย นางสาวปารวี บุญเพชร **รหัสนักศึกษา** 2582300584 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2) รองศาสตราจารย์
ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชตามการรับรู้ของครู 2) ศึกษาความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความเที่ยงของ
แบบสอบถามเท่ากับ .98 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน
ปฏิสัมพันธ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพ 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ ด้านความรู้ และด้านบุคลากร และ 3) ความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .738

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประถมศึกษา

Thesis title: Relationship Between Innovation Leadership of School Administrators and Learning Organization of Schools under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Offices

Researcher: Miss Parawi Boonphet; **ID:** 2582300584;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Ketkanok Urwongse, Associate Professor;

(2) Dr. Choochart Phuangsomjit, Associate Professor; **Academic year:** 2018

Abstract

The purposes of this research were (1) to study innovation leadership of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Offices as perceived by teachers; (2) to study the being learning organization of schools under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Offices; and (3) to study the relationship between innovation leadership of school administrators and the being learning organization of schools under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Offices.

The research sample consisted of 361 teachers in schools under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Offices. The employed research instrument was a rating scale questionnaire on innovation leadership of school administrator and the being learning organization of school, with reliability coefficients of .98, and .95 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation.

The research findings were as follows: (1) both the overall and specific aspects of innovation leadership of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Offices were rated at the high level, with the specific aspects being the interaction aspect, the work performance aspect, and the personality aspect; (2) both the overall and specific aspects of the being learning organization of schools under Nakhon Si Thammarat Primary Education Service Area Offices were rated at the high level, with the specific aspects being the organization aspect, the technology aspect, the learning aspect, the knowledge aspect, and the personnel aspect; and (3) the relationship between the overall innovation leadership of school administrators and the overall being learning organization of schools was positive and at the high level, with the correlation coefficient of .738 which was significant at the .01 level.

Keywords: Innovation leadership; Being learning organization; Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. เก่งกนก เอื้อวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พ่วงสมจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตาม การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมานับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร. อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ ดร. ศิโรชัย สุวรรณมณี อาจารย์สุพรรณิ หมายุโส๊ะ นายวันชัย วงศ์ศิลป์ และนายมงคล ยินเจริญ เป็นอย่างยิ่งในความกรุณารับเป็น ผู้เชี่ยวชาญและตรวจเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเครื่องมือ ในงานวิจัยของวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอขอบพระคุณคุณวิทวัส นิตสูงเนิน มิตรผู้ให้ความช่วยเหลือในการใช้โปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลและการทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละตอบแบบสอบถาม เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในแขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช ทั้งเพื่อนบัณฑิตศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่มีส่วนในการให้ความรู้ สนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อการแสดงความกตัญญู กตเวทิต์ต่อบิดา มารดา และครูอาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจ งานวิจัยเล่มนี้ประสบผลสำเร็จ

ปารวี บุญเพชร

สิงหาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	9
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	30
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช.....	67

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช.....	72
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	
สถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช.....	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปการวิจัย.....	81
อภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	97
ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	98
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	101
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	112
ง การหาค่าความตรงของเนื้อหา.....	120
จ การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	132
ประวัติผู้วิจัย.....	149

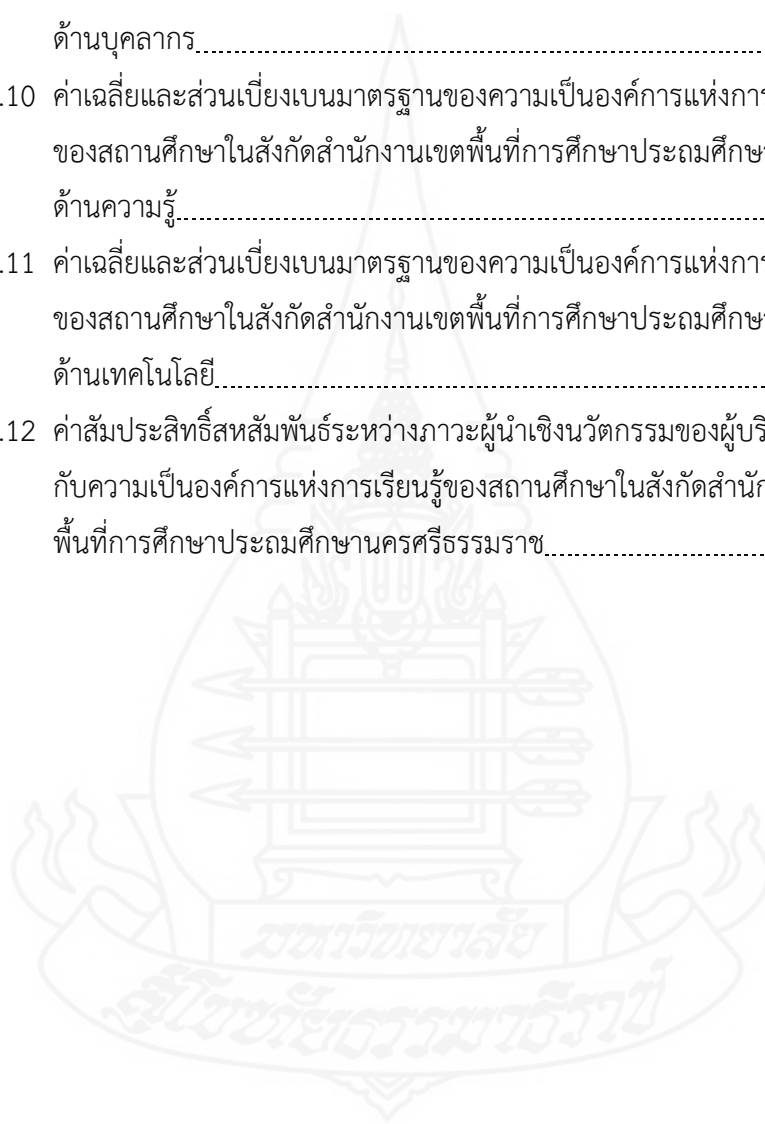
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	23
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน.....	66
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวม.....	68
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านบุคลิกภาพ.....	68
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงาน.....	69
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านปฏิสัมพันธ์ / สังคม.....	71
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวม.....	72
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านการเรียนรู้.....	73
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านองค์การ.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านบุคลากร.....	75
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านความรู้.....	76
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านเทคโนโลยี.....	77
ตารางที่ 4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช.....	79



๙

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคที่สังคมทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศถูกหลอมรวมเป็นสังคมเดียวกันโดยเทคโนโลยีทางการสื่อสาร ทั้งนี้ ประชากรในสังคมจึงต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องก้าวทันและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดและความทัดเทียมนานาประเทศ และการพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง นักวิชาการทางสังคมศาสตร์ได้จำแนกการพัฒนาประเทศเป็น 3 ด้าน คือ การพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาการเมือง และการพัฒนาเศรษฐกิจ (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2557) และก่อนการพัฒนาข้างต้นจะสามารถเกิดขึ้นได้ต้องพัฒนาคนเป็นอันดับแรก เพราะคนคือกำลังและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อนำประเทศไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งคนจะมีคุณภาพได้ย่อมมีรากฐานมาจากการได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ สถานศึกษาในปัจจุบันควรมีการจัดการศึกษาให้เท่าทันและเหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในยุคประเทศไทย 4.0 (บุญญา สุขสมบูรณ์, 2560) ซึ่งประเทศไทยต้องขับเคลื่อนเศรษฐกิจและผลักดันให้ประเทศไทยก้าวออกจาก "ภาวะติดกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ขยับขึ้นไปแข่งขันกับประเทศคู่แข่งที่ขับเคลื่อนด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิด อย่างเช่นประเทศอิตาลี ญี่ปุ่น หรือเกาหลีใต้ได้ ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ โดยเน้นการใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์แทนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่และกำลังลดลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความได้เปรียบและมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศ การจัดการศึกษาจึงต้องมีความสอดคล้องและตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคประเทศไทย 4.0 และผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นอีกหนึ่งกลไกที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไปสู่ยุคประเทศไทย 4.0 อย่างแท้จริง

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพภายในและบุคลิกภาพภายนอกของผู้บริหาร ในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อ

ขับเคลื่อนองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การที่มีความใกล้ชิดและเป็นรากฐานของการพัฒนาคนในทุกชนชั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะยิ่งส่งผลดีต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะใช้พลังสร้างเจตคติ สร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนเป็นแบบอย่างใน การให้ความสำคัญกับการสร้างและการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ อันเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 และจากจากงานวิจัยของอรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ขวัญชนก โตนาค (2556) เวียงวิวรรธน์ ทำทูน (2557) และจรุณี แก้วเอียน (2556) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้มี ความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา กล่าวคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยิ่งส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ การที่องค์การมีบุคลากรที่ให้ความสำคัญและมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับอยู่ตลอดเวลา เป็นองค์การที่บุคลากรทุกระดับมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและรับความรู้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ ทั้งจากบุคคลภายในและบุคคลภายนอกองค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การเตรียมพร้อมตั้งรับปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในทุกๆ สถานการณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งโลกกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและประเทศกำลังเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ถือเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่สามารถใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและปลูกฝังค่านิยมให้สถานศึกษามีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการสร้างให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้โดย พัททกษ์ ทิพย์วารี (2558, น. 4) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ คือ ผู้นำควรมีพฤติกรรม ความคิด ในการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา รวมทั้งการเป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่งองค์การแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น การที่สถานศึกษามีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ควบคู่กับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมเอื้อต่อการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากลตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้วางไว้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช (2561) ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้หน่วยงานและสถานศึกษาต้องยึดเป็นแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการศึกษา เป็นเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เป้าประสงค์หลัก คือ การที่หน่วยงานการศึกษามีองค์ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

ของจังหวัดและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งเน้นให้ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการวิจัยและนำผลการวิจัยนวัตกรรมการใช้ ทักษะดังกล่าวครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นจากผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น การใช้พลังอำนาจในมิติภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการวิจัยและนวัตกรรมการใช้การจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยิ่ง และยังเน้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ ทุกสังกัด จัดการศึกษาที่ยกระดับสู่ความเป็นสากล นอกจากนี้จากเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ดังกล่าว ยังมีจุดเน้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการศึกษาที่ยกระดับสู่ความเป็นสากล ดังนั้น การที่สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสามารถในการจูงใจให้ครูในบังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ให้ความร่วมมือ มีค่านิยมทางบวกในการผลิตและใช้นวัตกรรม ยิ่งส่งผลดีต่อการดำเนินการตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ

จากความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับใด

2.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับใด

2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชสัมพันธ์กันหรือไม่

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชตามการรับรู้ของครู

3.2 เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชตามการรับรู้ของครู

3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

4. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

5. ขอบเขตการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ โดยมีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

เป็นการศึกษาจากครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2561 จำนวน 5,993 คน

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

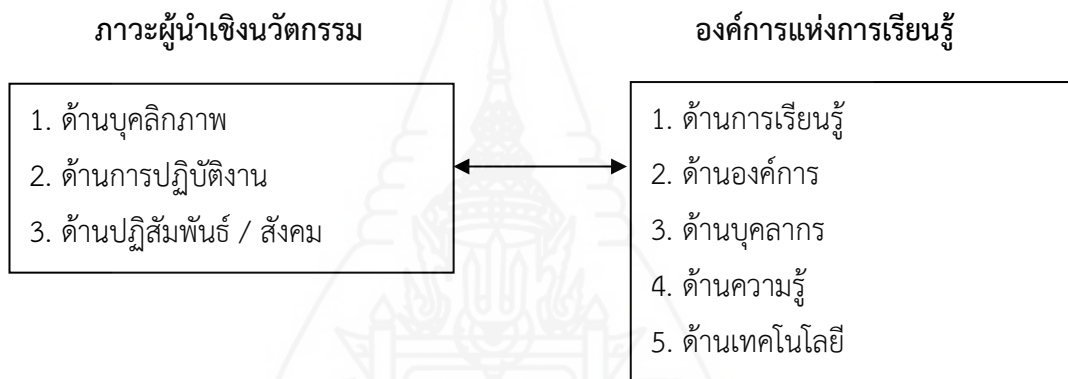
5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์สรุปได้ 3 ด้าน คือ

1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านปฏิสัมพันธ์ / สังคม

5.2.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt & Reynolds (1994) ประกอบด้วย 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านองค์การ 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านความรู้ และ 5) ด้านเทคโนโลยี

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ตามแนวคิดของอรอนงค์ โรจน์วิบูล (2553) ขวัญชนก โตนาค (2556) อรวรารงค์ จันทร์เกษม (2556) เวียงวิวรรค์ ทำทูล (2557) จรุณี แก้วเอียน (2556) Adai (1996, อ้างถึงในจุฑาธิป อินเรืองทอง, 2549) Spahr (2014) และ Zenger and Folkman (2014) สามารถสังเคราะห์ได้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านปฏิสัมพันธ์ / สังคม และได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (2002) 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านองค์การ 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านความรู้ และ 5) ด้านเทคโนโลยี



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพภายในและคุณลักษณะที่แสดงออกเป็นบุคลิกภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย การแสดงออก 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม

7.1.1 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะภายในและภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางความคิด การมีความกล้า การชอบความท้าทาย การมีคุณธรรมจริยธรรม การคิดสร้างสรรค์ ความรอบคอบ ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ การมีไหวพริบ ปฏิภาณ การเป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ความภูมิใจในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี และการมีความสามารถในการสื่อสาร

7.1.2 ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ พลังความคิดในการมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและสร้างนวัตกรรม การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา การกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา การติดตามและประเมินผลการทำงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างและใช้นวัตกรรม การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน การสร้างความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการค้นหาผู้เป็นต้นแบบของนวัตกรรม

7.1.3 ด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลรอบข้าง ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานการเคารพกัน การให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายที่หลากหลาย การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย การมุ่งความสุขในการทำงาน การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้รางวัลความสำเร็จแก่บุคลากร และการเข้าใจความแตกต่างของบุคคล

7.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะขององค์การที่บุคลากรทุกระดับมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้ ได้รับความรู้ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

7.2.1 ด้านการเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนในองค์การอันมีผลมาจากการได้รับประสบการณ์ ประกอบด้วย การจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับโรงเรียน การจัดให้มีการเรียนรู้โดยให้บุคลากรปรับตัว การคาดการณ์อนาคตและนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ และการมีทักษะในการฟังและการสื่อสาร

7.2.2 ด้านองค์การ หมายถึง การกำหนดให้ครูและบุคลากรมาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ของโรงเรียนซึ่งเป็นทิศทางที่ชัดเจนอันนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การมีกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการอันนำไปถึงเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนช่วยเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ การมีโครงสร้างของโรงเรียนในลักษณะคล่องตัวเพื่อช่วยให้เกิดการไหลเวียนงาน การประสานงานและเกิดความร่วมมือในการทำงาน การมีวัฒนธรรมองค์การที่ยอมรับว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากร และการเสริมค่านิยมที่ดีในการทำงาน

7.2.3 ด้านบุคลากร หมายถึง การที่โรงเรียนมีผู้บริหารที่สร้างและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากร ประกอบด้วย การมีผู้บริหารมีลักษณะของการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี การที่ครูและบุคลากรมีนิสัยใฝ่รู้และพัฒนาศักยภาพ

ของตนเองอยู่เสมอ การที่ครูและบุคลากรลงมือปฏิบัติงานจริงและมีความสามารถในการแก้ปัญหาในทุกสถานการณ์ การที่ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และสมรรถนะเพื่อการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน

7.2.4 ด้านความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ในลักษณะต่างๆ ของโรงเรียน ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศทั้งจากภายในและภายนอก การสร้างความรู้จากกระบวนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม การจัดเก็บความรู้เพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าถึงความรู้ การวิเคราะห์และทำคลังข้อมูล การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ และการตรวจสอบความถูกต้องและการนำความรู้ไปใช้

7.2.5 ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยมีเครื่องมือและเครือข่ายเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนและใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ การใช้เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีในการสร้างการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น

7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ประจำปีการศึกษา 2561 ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาสามารถนำสารสนเทศจากงานวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปปรับและพัฒนาตนเองเพื่อให้การบริหารงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ทำงานวิจัยโดยมีประเด็นที่ศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.3 ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 1.4 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กร
2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
 - 3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
 - 3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
 - 3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
 - 3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
 - 3.5 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

Stogdill (1950, อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2556, น. 4-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย

Morphet (1967, p. 122) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า หมายถึง อิทธิพลที่มีต่อการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่ง โดยที่ผู้ถูกกระทำเต็มใจร่วมมือยอมรับอิทธิพลนั้นๆ

Fieder, Chemers and Mahar (1974, p. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ

Boles and Davenport (1975, pp. 154-155) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมาย ซึ่งช่วยให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ โดยสิ่งที่ทุกคนต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นๆ ให้ความร่วมมือกับกลุ่ม

Dejnozaka (1983, p. 94) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการบูรณาการบุคคล วัสดุ และความคิดในกลุ่ม เพื่อรวมพลังในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ความเต็มใจของสมาชิกในกลุ่มจะขึ้นอยู่กับคุณภาพส่วนบุคคลของผู้นำ

Green (1983, p. 3) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม และความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตาม และบริบท

Sergiovanni and Moore (1989 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2556, น. 4-8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการของการเกลี้ยกล่อม จูงใจ ของผู้นำให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ซึ่งส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้นำหรือเป็นจุดประสงค์ของทั้งผู้นำและผู้ตาม

Yukl (2001 อ้างถึงในรังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, น. 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการโดยอาศัยอิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะหรือนำทางเพื่อบางโครงสร้างงาน หรือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่างๆในกลุ่มองค์การ

ฉันทนา จันทรบรรจง (2550, น. 85) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกลุ่ม หรืออีกนัยหนึ่ง หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำใช้ความสามารถและอิทธิพล

ในด้านอื่นๆ ในแต่ละคนดำเนินกิจการต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553, น. 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คือกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างมีศิลปะ ทั้งการบอก การชี้แนะ เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จากความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในแต่ละสถานการณ์ โดยอาจใช้กระบวนการสั่งการ การแนะนำ การควบคุม การอำนวยความสะดวก หรือการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ เช่น การวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ อันนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

1.1.2 ความหมายของนวัตกรรม

Schumpeter (1975 , อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2552, น. 5) ได้ให้ความหมาย ของนวัตกรรมว่าหมายถึง องค์ประกอบใหม่หรือมีลักษณะของใหม่ และมีมูลค่าทางเศรษฐกิจสามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้

Rogers (1983) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม คือ การกระทำหรือสิ่งประดิษฐ์ซึ่งได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือองค์การว่าเป็นสิ่งใหม่ การพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นนวัตกรรมนั้น ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลและกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่ ดังนั้น นวัตกรรมของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจไม่ใช่นวัตกรรมของอีกกลุ่มบุคคลหนึ่งก็ได้ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลและกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่หรือไม่ อีกประการหนึ่งคือเวลา นวัตกรรมใดนวัตกรรมหนึ่งอาจเกิดขึ้นแล้วและได้หยุดใช้ไปในระยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้นำมารื้อฟื้นและอาจได้รับการปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากเห็นว่านวัตกรรมนั้นๆ สามารถใช้และแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ได้ สิ่งนั้นก็ถือเป็นนวัตกรรมเช่นกัน

เสนห์ จุ้ยโต (2548, น.3) ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมเป็นผลที่เกิดจากการคิดค้นเพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติซึ่งแก้ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์การในอนาคต

กิริติ ยศยิ่งยง (2552, น. 7) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนา สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและมีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน เป็นลักษณะของของใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน หรือของเก่าที่มีอยู่เดิมแต่ได้รับการปรับปรุง เสริมแต่ง พัฒนาขึ้นใหม่ให้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ สามารถนำไปใช้ได้เชิงพาณิชย์

จากความคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า นวัตกรรม หมายถึง วิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ที่เกิดขึ้นใหม่ หรือเกิดขึ้นมาแล้วแต่เพิ่งถูกนำมาใช้กับคนกลุ่มใหม่ หรือเกิดขึ้นมาแล้ว เคยใช้มาแล้วแต่

อาจไม่ได้รับการยอมรับ หรือมีการนำมาใช้แล้วได้ประโยชน์ไม่เพียงพอจึงได้ปรับปรุง พัฒนาแล้วนำมาใช้ในเวลาใหม่โดยได้ผลดีกว่าเดิม เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย แล้วสามารถนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาและสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้นได้มากกว่าไม่มีนวัตกรรม

1.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

"ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม" เป็นคำที่เกิดจากการนำคำสองคำมารวมกัน นั่นคือ คำว่า "ภาวะผู้นำ" ซึ่งหมายถึง เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในแต่ละสถานการณ์ และคำว่า "นวัตกรรม" ซึ่งหมายถึง วิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ที่เกิดขึ้นใหม่ หรือเกิดขึ้นมากับคนกลุ่มหนึ่งแต่เพิ่งถูกนำมาใช้กับคนในกลุ่ม หรือเคยใช้มาแล้วแต่ไม่ได้รับการยอมรับในเวลานั้น แล้วสามารถนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาและสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้นได้มากกว่าไม่มีนวัตกรรม โดยเมื่อคำสองคำนี้มารวมกันได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม" ไว้ดังต่อไปนี้

Weiss and Legrand (1995 อ้างถึงในสุกัญญา แซ่มซ้อย , 2555, น.123) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การที่ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) คือ การรู้จักผลิตหรือพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในโอกาสต่างๆ แล้วเกิดผลดี สามารถแก้ปัญหาหรือทำให้เกิดการพัฒนาได้ เพื่อช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

Spahr (2014) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การที่ผู้นำเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นคิดนอกกรอบ แล้วสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดแนวคิดสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีการทดสอบ ประเมินผลแนวคิดใหม่ๆ ได้ ซึ่งผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และกระตุ้นให้บุคลากรทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยให้ความสำคัญกับความต้องการและบริบทขององค์การ

อรอนงค์ โรจน์วิฒนบุลย์ (2553, น. 179) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 59) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

อรรวรงค์ จันทร์เกษม (2556, น. 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด กระบวนการที่เป็นความคิดริเริ่มและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง

เวียงวิวรรธน์ ทำทูน (2557, น. 6) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของบุคคลในองค์การเพื่อสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนมูลค่าแก่สถานศึกษา

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558 , น. 4) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ คือ การที่ผู้นำมีพฤติกรรม ความคิดในการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา การเป็นผู้ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การเพื่อหล่อหลอมคุณลักษณะของผู้สร้างนวัตกรรมของบุคลากร การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนจนเป็นที่ยอมรับของคนทั้งภายในและภายนอกองค์การ การเป็นผู้นำทีมและการมีส่วนร่วม การเป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่งองค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้ผลักดัน ผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากร มีแนวคิดในการสร้างนวัตกรรม และการเป็นผู้บริหารองค์การ

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การใช้ อิทธิพลหรือการใช้พลังแห่งคุณลักษณะและการปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้าง เจตคติ แรงบันดาลใจ ตลอดจนให้ความสำคัญกับการสร้างและการใช้นวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อน องค์การให้เกิดการสร้างและใช้นวัตกรรมในองค์การ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์การต่างๆ ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์การที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว ในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับกัน การเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างโอกาสใหม่ๆ ทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ดังนั้น การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพา องค์การสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง

เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน (2560) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมจะ ส่งผลดีต่อองค์การ สังคม ประเทศชาติ และผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการสร้างคุณค่า

และมูลค่าเพิ่มแก่องค์การและประเทศชาติในระยะยาว และยังส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรและประเทศชาติอย่างต่อเนื่องด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์การมีความพร้อมในการรับมือต่อความเปลี่ยนแปลง ทั้งยังเป็นการสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้แก่องค์การและบุคลากร ถือเป็นการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นได้ในระยะยาวโดยใช้นวัตกรรม

1.3 ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Adai (1996 อ้างถึงในจุฑาธิป อินทรเรืองศรี, 2549, น. 34) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำในองค์กรนวัตกรรม มีดังนี้ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้บรรลุจุดสูงสุดขององค์กร เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสนับสนุน ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความยุติธรรม ตลอดจนมีความภูมิใจที่ได้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนระยะยาวเพื่อการบริหารงานในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารเกิดแนวคิดใหม่ๆ เหนือความคาดหวังนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในที่สุด

Roscorla (2010 อ้างถึงใน ขวัญชนก โตนาค , 2556, น. 65) กล่าวถึง 7 ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังต่อไปนี้

1. โอบกอดความท้าทาย ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเป็นผู้ที่นำในเรื่องนวัตกรรม ได้มีการปลูกฝังวัฒนธรรมของความคิดสร้างสรรค์และความคิดในด้านต่างๆ อย่างมีวิจรรย์ญาณ เอามาเป็นความท้าทายในการริเริ่ม สร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในองค์กร
2. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีการสำรวจความรู้ที่สร้างสรรค์ เมื่อเขามีจุดมุ่งหมายที่เปลี่ยนไปในทางสร้างสรรค์แล้วก็จะมีความอดทนต่อคำวิจารณ์ และนำทางให้เด็กรู้จักใช้เทคโนโลยีต่างๆ
3. โครงสร้างของวัฒนธรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างความเสี่ยงต่อวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงและความคิดสร้างสรรค์ต้องเกิดขึ้นอย่างมีหลักการ เพราะอาจมีผลกระทบต่อการคงอยู่หรือเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม
4. สร้างระบบการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างสังคม การเรียนรู้ อย่างมืออาชีพในองค์กร ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ที่ชำนาญในการเรียนวิชาชีพ ประกอบด้วย

4.1 สนับสนุนตลอดเวลา

4.2 เน้นหาเป็นฐาน

4.3 อยู่ในสังคมการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

4.4 มีจุดสนใจที่ชัดเจน เช่น ภาระงานในการสอน การบ้าน การสังเกต และการป้อนกลับ

4.5 แบบจำลองการตั้งค่าที่เชื่อถือได้

5. การตัดสินใจและวิธีการ ผู้นำเชิงนวัตกรรมสร้างหลักการของแผนงานที่ละเอียด การพัฒนาอย่างชำนาญ กลยุทธ์ และแหล่งเรียนรู้ จากนั้นผู้นำก็ออกไปและให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดวิธีการเองอย่างละเอียด

6. ทำให้แน่ใจในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสร้างสมรรถนะของครูและนักเรียนให้เรียนรู้ด้วยเว็บลือค สารานุกรมออนไลน์ และสถานการณ์จำลองโดยวางรากฐานโครงสร้างพื้นฐานที่อัดแน่น

7. ต้องการความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบของตัวแทนผู้นำเชิงนวัตกรรมแต่ต้องวางความรับผิดชอบในสถานที่ เรียนรู้โดยประสบการณ์

Spahr (2014) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ดีต้องมี คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน การให้ความสำคัญกับผู้ใช้นวัตกรรม (ผู้รับบริการ) และความสามารถในการสร้างความไว้วางใจ และกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์การว่า ควรประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความสนใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานร่วมกัน โดยมีมีการตรวจสอบอย่างชัดเจน

2. การพัฒนาความสนใจและความสามัคคีกับบุคลากรในองค์การ

3. การกำหนดภาพแห่งความสำเร็จไว้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถแสดงวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับบุคลากรทราบได้

4. การมีบรรยากาศที่ไม่ตึงเครียด สร้างความบันเทิง ความผ่อนคลาย เนื่องจากสภาพแวดล้อมดังกล่าวจะส่งเสริมต่อการผลิตนวัตกรรม ซึ่งถ้าหากในองค์การมีแรงกดดันมากจะเป็นการทำลายความคิดสร้างสรรค์

5. การแสวงหาความร่วมมือ ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเน้นการทำงานแบบร่วมมือ และต้องหาวิธีเพิ่มความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

6. การค้นหาผู้เป็นต้นแบบทางด้านนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสรรหาผู้ที่เป็นต้นแบบทางด้านการคิดนวัตกรรม และมีการประเมินผลนวัตกรรม

Zenger and Folkman (2014) กล่าวถึงลักษณะ 10 ประการ ของผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

1. แสดงวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ยืดเยื้อ ผู้นำด้านนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถตอบคำถามและบอกวิธีการที่จะเดินไปสู่ความสำเร็จได้
2. ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและทำให้ผู้รับบริการเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้ต้องเข้าใจถึงความต้องการอันแท้จริงของผู้เรียนและสนองความต้องการนั้นๆ ให้ได้
3. สร้างบรรยากาศของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การใช้นวัตกรรมย่อมมีความเสี่ยง แม้การใช้หรือการผลิตนวัตกรรมจะมีข้อผิดพลาดหรือไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ผู้บริหารก็ไม่ควรบั่นทอนจิตใจหรือตำหนิกับความไม่สำเร็จนั้น ควรให้ความเข้าใจ เข้าถึง และเป็นผู้ร่วมมือกับการผลิตและการใช้นวัตกรรม
4. แสดงความจริงใจในการทำสิ่งใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับองค์กรและผู้เรียน หากสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดี
5. เชื่อมั่นในการขยายตัวของ การสื่อสาร คือ เชื่อว่าความคิดที่ดีที่สุดและทันสมัยที่สุดเกิดจากความคิดของคนในองค์กร เพราะบุคลากรในองค์กรย่อมต้องรู้จักองค์การดีกว่าคนนอก ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นที่จะนำความคิดของคนในองค์กรมาใช้ ซึ่งถือเป็นการให้ความสำคัญและเพิ่มกำลังใจในการทำงานได้อีกด้วย
6. มีการโน้มน้าวใจ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการทำให้ผู้อื่นยอมรับความคิดที่ดีของตน มีการผลักดันความคิดของตนเข้าสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจยอมรับ และเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร
7. มีลำดับขั้นความสำเร็จ กล่าวคือ การที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างไร จุดหมายทำให้การทำงานเป็นไปอย่างเรื่อยๆ แต่ถ้าได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้จะทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน เห็นว่าสิ่งที่ทำลงไปนั้นบรรลุผลเป็นขั้นลำดับอันเป็นหนทางไปสู่เป้าหมายที่สูงสุด ถือเป็นการเสริมแรงในการทำงานอีกทางหนึ่ง
8. เน้นความรวดเร็ว ผู้บริหารต้องดำเนินงานและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างรวดเร็ว ทันเวลา ทันเหตุการณ์ ทันต่อความต้องการ
9. มีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา ผู้บริหารจะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อคำพูดและการกระทำต่อตนเอง และมีความซื่อสัตย์ต่อบุคคลที่ร่วมงาน กล่าวคือ ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเคารพนับถือ
10. สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นด้วยการกระทำ กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องทำเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นผู้บริหารทำก็จะเป็นแรงบันดาลใจให้ตนปฏิบัติตามผู้บริหาร

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2549) กล่าวว่าทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative thinking skills) ที่ผู้นำที่มีภาวะผู้นำควรมี อันเป็นลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ

1. ปลุกฝังค่านิยมให้มีความรัก หลงใหล (Passion) ในนวัตกรรมชนิด สู้ไม่ถอย หรือไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาอุปสรรค โดยมีทัศนคติที่ชอบความท้าทาย ต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อปลุกจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจ และในขณะเดียวกันก็ตอบสนองความต้องการของสังคมได้ ทำให้เป็นการสร้างนวัตกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อทุกภาคส่วนของสังคม

2. สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจเรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. มีจินตนาการ คือ ใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมได้

4. นำมาปฏิบัติอย่างจริงจังแต่ไม่กดดัน เป็นการแปลงความคิดไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยไม่สร้างเงื่อนไขให้เกิดทุกข์ จะได้สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างรู้สึกสนุกและมีความสุขที่ได้สร้างสรรค์นวัตกรรม

5. สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีม คือ บูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น เนื่องจากการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และยังทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจ มีความรัก ศรัทธาในผลงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และศักยภาพยิ่งขึ้น อันเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยตรง

6. ใช้คุณลักษณะส่วนบุคคลให้เป็นประโยชน์ เช่น เป็นคนช่างคิด ช่างสังเกต ช่างสงสัย ชอบวิเคราะห์ค้นคว้า ทดลอง สังเคราะห์เพื่อหาคำตอบหรือทางเลือกที่ดีที่สุด รู้จักเชื่อมโยงความคิด กล้าลงมือปฏิบัติ ไม่กลัวความล้มเหลว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจความต้องการของผู้อื่น ฯลฯ

จารุพันธ์ อธิธาว์ชกุล (2551 อ้างถึงในขวัญชนก โตนาค, 2556, น. 67) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรควรมีแนวปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. ทำตนเป็นแบบอย่างในการทำทาสสิ่งๆที่ดำเนินการอยู่หรือกระบวนการที่ปฏิบัติอยู่ โดยหมั่นสื่อสาร โน้มน้าว ให้ทีมงานค้นหามุมมองที่จะปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

2. วิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทีมงาน ร่วมระดมความคิดในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และการปลดปล่อยเงื่อนไขต่างๆ รวมถึงโครงสร้างหน่วยงานและการจัดการทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. การส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระทางด้านความคิด และกล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้นๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

4. สร้างความรู้สึกตื่นเต้น มีความสนุกในการทำงานให้แก่ทีม ด้วยการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน มีท่าทีและพฤติกรรมที่กระตือรือร้นในการทำงานกับทีมงาน จีบจ้อง มองหาผลงานหรือความคิดของพนักงานที่มีความแตกต่าง น่าสนใจ อยู่เสมอๆ และให้การชื่นชมยกย่องโดยทันที

5. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการให้ปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมในด้านการคิดสร้างสรรค์ เพราะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และสอนได้

อรอนงค์ โรจน์วิวัฒนบุลย์ (2553) และอรรวรงค์ จันทร์เกษม (2556) ได้กล่าวถึงตัวแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสรุปได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความมีคุณธรรม (Integrity) กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง (Risk takers) มีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟัง ที่ดี (Opened minded) มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial instinct) ชอบความท้าทาย (Challenge rule and past practices) และเชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition minded)

2. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skills) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง (Visionary and leading change) การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and execution) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to learn) สมรรถนะใน การกระตุ้น สร้างนวัตกรรม (Encourage innovation) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) การสร้างความไว้วางใจ (Trusted influence) การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive results and outcomes) และการแก้ไขปัญหา (Problem solving)

3. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำความคิด (Idea champion) เป็นแบบอย่างที่ดี (Positive role model) บทบาท

การเป็นผู้นำทีม การมีส่วนร่วม (Team leader participating) การสร้างบรรยากาศ องค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating learning organization) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน้าที่การให้รางวัลความสำเร็จ (Reward success)

4. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม (Social characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating other) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional intelligence) มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility) การสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์ (Network and connection)

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555, น. 122) กล่าวว่า นวัตกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ใช้การคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งก็คือกระบวนการแก้ปัญหาโดยการค้นหา การผสมผสาน และการจัดเรียงจากข้างในเพื่อให้ได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ โดย Horth and Buchner (2009 อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555, น. 122) ได้กล่าวถึงทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมอันเป็นลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying attention) คือ ความสามารถในการรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วน การเกาะติดสถานการณ์ต่างๆ จนสังเกตเห็นความเป็นไปที่ผิดสังเกต สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้งด้วยสายตาที่เฉียบคม การพิจารณาในมุมมองที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจากหลายๆ แหล่งซึ่งจะทำให้เห็นมุมมองใหม่ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. การเห็นคุณค่าของลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) การให้ความสำคัญกับคุณค่าและทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคลโดยจำแนกลักษณะส่วนบุคคล เป็นกระบวนการสองด้าน คือ

2.1 การเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร ทำให้เกิดมุมมองความท้าทายใหม่ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

2.2 ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างลึกซึ้งในแบบฉบับของแต่ละบุคคล คือ ความสามารถที่จะเข้าถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ โดยทำความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการว่า คือใคร มีความเป็นอยู่อย่างไร อะไรเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับพวกเขา ในองค์กรทางการศึกษา ก็คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ นั้นเอง ซึ่งความรู้ลึกที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้จะนำไปสู่ความคิดใหม่ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กร

3. การถ่ายทอดจินตนาการ (Imaging) คือ เป็นความสามารถในการคิดให้เป็นรูปธรรมหรือคิดเป็นภาพ โดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพ เรื่องราวความประทับใจ และคำอุปมาอุปไมยให้เข้าใจได้ง่าย การคิดในลักษณะนี้ เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการอธิบายถึงสถานการณ์ รวบรวมความคิดและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้จินตนาการในการตอบคำถาม

4. การเล่นอย่างจริงจัง (Serious play) ในการพัฒนานวัตกรรมต้องการแนวคิดที่แหวกกฎบางข้อ การดำเนินการที่แตกต่างและสร้างด้วยความสนุกสนาน ผ่านหนทางที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนทั้งจากการสำรวจอย่างอิสระ การผสมผสาน การทดลอง ความตลกคะนอง และทำงานให้เหมือนเล่น แต่ผลที่ได้เป็นประโยชน์ที่จริงจัง

5. การร่วมมือในการสืบค้น (Collaborative inquiry) นวัตกรรมส่วนมากไม่ได้สร้างโดยอัจฉริยะผู้โดดเดี่ยว ความเข้าใจได้มาจากการแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ความร่วมด้านการสืบค้น กระบวนการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. การปั้นแต่ง (Crafting) ความสามารถในการรับมือกับความขัดแย้งในใจในขณะที่ต้องปฏิบัติการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม เป็นความคิดและพิจารณาภาพรวม ร่วมมือถึงความคิดเห็นแย้งเพื่อที่จะเปิดโอกาสให้กับทางเลือกอื่น สำหรับความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมกับการคิดปั้นแต่ง คือ การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดโดยแยกปัญหาออกเป็นส่วนๆ ทั้งข้อเท็จจริงและสมมติฐาน แต่การคิดการปั้นแต่งเป็นการสังเคราะห์การบูรณาการ การพิจารณาความเป็นไปได้และการตัดทอนอย่างมีเหตุผล

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 6-7) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. บุคลิกภาพภายใน หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสได้ยาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกันหรืออยู่ด้วยกันนานๆ บุคลิกภาพภายในจึงจะแสดงออกมา บุคลิกภาพภายในประกอบไปด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิดบูรณาการ การคิดแบบมีจินตนาการ รอบคอบ ไม่ประมาท ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ มีแรงบันดาลใจ และมีปฏิภาณไหวพริบ

2. บุคลิกภาพภายนอก หมายถึง บุคลิกภาพที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน สัมผัสได้โดยใช้เวลาไม่นาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและใช้เวลาน้อย บุคลิกภาพภายนอกประกอบด้วย ความคล่องแคล่ว ว่องไว เอาใจใส่ มีความกระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์

3. การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจ โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ซึ่งการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การมุ่งสู่จุดหมาย การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ การเลือกสรรข้อมูล การแก้ปัญหา การรู้รายละเอียด ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การวางแผน การต่อสู้และฟันฝ่าอุปสรรค การพัฒนาตนเอง ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเปลี่ยนแปลง การยอมรับความล้มเหลวหรือความผิดพลาด และการประเมินเพื่อการพัฒนา

4. มิตรสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจ ความเป็นกันเอง ความไว้น้ำใจ การให้เกียรติ ยกย่อง และความจริงใจอันอบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การมีจิตใจเปิดกว้าง การมีส่วนร่วม การถ่ายทอดความรู้ การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ การเปิดอิสระทางความคิด ความเข้าใจลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม การดูแล ติดตาม แนะนำ การให้รางวัลความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากร ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการ และการแบ่งปันภาวะผู้นำ

จรรณี แก้วเอี่ยม (2556, น. 108) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ต้องมีในตัวผู้นำเพื่อให้เกิดศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการ สามารถสรุปได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ผู้นำองค์การมีความกล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคิดค้น พัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์การที่ค่อนข้างสูงมาก กล้านำเสนอแนวความคิดใหม่ๆ กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น ผู้นำ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานควรที่เข้าใจธรรมชาติของการเกิดนวัตกรรมในองค์การว่า ทุกโครงการที่คิดค้น วิจัยและพัฒนา นั้น ล้วนมีความเสี่ยง มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้เท่าเทียมกัน คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ จึงมีผลกระทบต่อการกระตุ้นการพัฒนาวัตกรรมการสูงมาก

2. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ ผู้นำองค์การจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ที่นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการเรียนรู้ กระตุ้นการสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ สร้างความไว้วางใจ ขับเคลื่อนผลลัพธ์ การบริหารจัดการในยุคก่อนมีความเป็นทางการและค่อนข้างเข้มงวด แต่ในยุคที่ผู้นำมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการใหม่นี้ควรมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ลดความเป็นทางการ เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น ส่งเสริมให้คนมีความคิดสร้างสรรค์ ปรับบุคลิกของคนในองค์การให้เป็นคนรุ่นใหม่ ส่งเสริมการกระตุ้นนวัตกรรมโดยสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างสมรรถนะของคนในองค์การให้พร้อมต่อทิศทางขององค์การโดยเน้นการพัฒนาและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีวิธีการถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติด้วยการสื่อสารทิศทางดำเนินการขององค์การและกลยุทธ์องค์การ ให้บุคลากรทุกคนทุกระดับได้รับทราบอย่างเท่าเทียมกันและมีความสม่ำเสมอ กำหนดเป้าหมายให้แต่ละหน่วยงานไปทำแผนปฏิบัติการที่กำหนดผลลัพธ์กันเอง แต่ลดความเข้มงวดด้านวิธีการพยายามให้แต่ละหน่วยงานคิด ออกแบบกิจกรรม และกระบวนการทำงานได้อย่างอิสระ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นลักษณะพี่น้องมากกว่าเจ้านายกับลูกน้อง สร้างบรรยากาศที่โปร่งใสเปิดเผย ทำให้คนในองค์การเกิดความไว้วางใจ (Trusted Influence)

3. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ ผู้นำองค์การควรมีความเป็นผู้นำทางความคิด เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำทีม มีส่วนร่วมในองค์การ สร้างบรรยากาศ องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้รางวัลความสำเร็จ เป็นผู้นำองค์การที่ได้รับการยอมรับ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์การในทางที่ดี ประสบความสำเร็จอย่างยาวนาน สามารถโน้มน้าวให้ผู้บริหารรุ่นก่อนเห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ ปรับกลยุทธ์ขององค์การใหม่ มุ่งเน้นความสุขในการทำงาน และสร้างบรรยากาศในองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี และเป็นผู้ที่มีผลงานการพัฒนานวัตกรรม

4. องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม ผู้นำองค์การมีการจูงใจผู้อื่นให้ทำตามเป้าหมายที่ต้องการมีบุคลิกภาพส่วนตัวที่เป็นคนสบายๆ เปิดเผย ตรงไปตรงมาเมื่อต้องการให้ทำอะไร ก็จะบอกเป้าหมายให้ทราบ และให้การสนับสนุนที่จำเป็น ผู้นำองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมมาโดยตลอด โดยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ การสร้างอาชีพให้คนท้องถิ่น ให้การศึกษา สนับสนุนกิจกรรมในชุมชน มีโครงการสร้างสาธารณประโยชน์ให้สังคม มีการสร้างสัมพันธภาพกับคนรอบข้าง มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น อันเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม

เวียงวัวร์ธ ทำทูล (2557) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ

1. วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการและความยืดหยุ่น

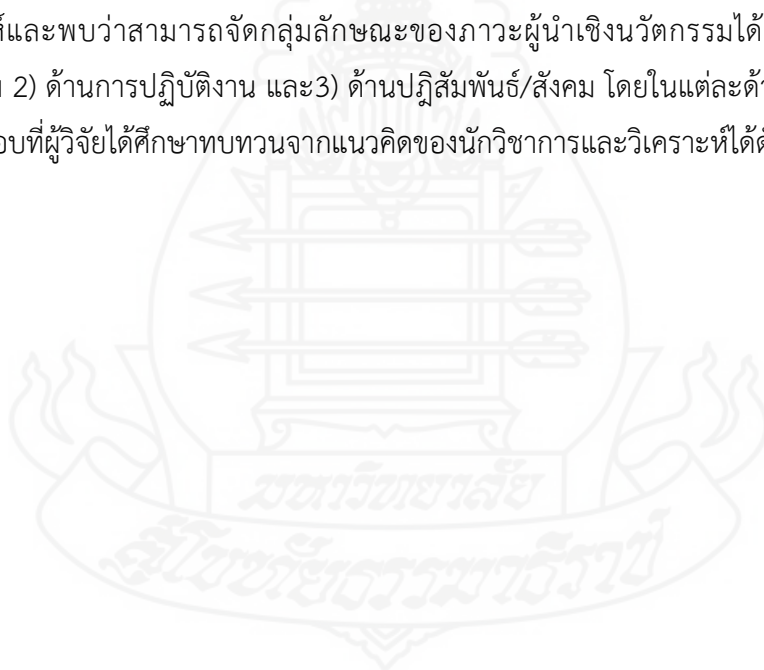
3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของสมาชิกและการมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการสร้างสรรค์สัมพันธภาพ

4. ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในของเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ มีหลักการ ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และการติดตามประเมินผลและรายงาน

6. บรรยาการแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ศึกษาทบทวนมาจากแนวคิดของอรอนงค์ โรจน์วิบูล (2553) ขวัญชนก โตนาค (2556) อรรวรงค์ จันทร์เกษม (2556) เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) จรุณี เก้าเอี้ยน (2556) Adai (1996, อ้างถึงใน จุฑาธิป อินเรืองทอง, 2549) Spahr (2014) และ Zenger and Folkman (2014) พบว่ามีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์และพบว่าสามารถจัดกลุ่มลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม โดยในแต่ละด้านมีคุณลักษณะหรือองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนจากแนวคิดของนักวิชาการและวิเคราะห์ได้ดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญ โชติภาค	อรารงค์ จันทร์เกษม	เวียงวิวรร ทำทูน	จรรณี เกื้อเอียน	Adai	Spahr	Zenger and Folkman	ความถี่
ด้านบุคลิกภาพ								
1. กล้าเสี่ยง กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง ชอบความท้าทาย	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7
2. มีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม จริงใจ	✓	✓		✓			✓	5
3. มีความคิดสร้างสรรค์ / มีจินตนาการ / มีการคิดวิเคราะห์ / คิดบูรณาการ / คิดเชิงระบบ	✓	✓		✓				3
4. มีความสุขุม รอบคอบในการทำงานและแก้ปัญหา พร้อมฝ่าฟันอุปสรรค	✓	✓	✓					3
5. มีแรงบันดาลใจ มุ่งมั่น ตั้งใจและเอาใจใส่ มีความกระตือรือร้น มีปฏิภาณไหวพริบ คล่องแคล่วและว่องไว		✓			✓			2
6. สร้างความไว้วางใจ / เป็นผู้นำทางความคิด / เป็นแบบอย่างที่ดี	✓			✓		✓	✓	5
7. มีความสามารถในการเรียนรู้สูงในทุกๆ สถานการณ์	✓	✓		✓				3
8. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ยอมรับความล้มเหลวหรือ ความผิดพลาด แล้ววางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง		✓	✓					2
9. มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ และมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ ของบุคลากรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในบุคลากร	✓	✓	✓	✓		✓	✓	6

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	อรอนงค์	โรจน์วิวัฒน์บุญ	ขวัญชนก โตนาค	อรรพวงค์	ฉันทร์เกษม	เวียงวิวรรค์ ทำทูน	จุฑาณี แก้วเอี่ยม	Adai	Spahr	Zenger and Folkman	ความถี่
ด้านการปฏิบัติงาน											
1. มีการติดตาม ประเมิน ปรับปรุง ดูแลและแนะนำ การทำงานเป็นระยะๆ เพื่อวัดความสำเร็จในแต่ละขั้น	✓		✓	✓					✓	✓	5
2. มีการจัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกส่งเสริม กระตุ้น ผลักดัน ร่วมมือในการสร้าง และใช้นวัตกรรม	✓			✓			✓	✓		✓	5
3. วิเคราะห์สาเหตุปัญหาของ การทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน			✓	✓					✓		3
4. เอื้อโอกาสต่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	✓			✓			✓				3
5. เน้นการสร้าง ความเข้าใจ ความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องเป้าหมายขององค์การ	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	7
6. การแบ่งปันภาวะผู้นำ / การกระจายอำนาจ / การมีส่วนร่วม			✓					✓			2
7. มีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	7
8. มีความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ การปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย	✓		✓				✓				3
9. ขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์ / นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ / มุ่งสู่จุดหมาย	✓		✓								2
10. มีความเป็นผู้นำในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ และการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				✓	✓				✓		3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	อรอนงค์ โรจน์วัฒนะกุล	ชวัญชนก โต ไพบูลย์	อรรพวงค์ จันทร์เกษม	เวียงวิวรรค์ ทำ พูน	จุรณี แก้ว เอียด	Adai	Spahr	Zenger and Folkman	ความถึ
11. สนับสนุนสถานการณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และจุดประกายให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับความคิดที่แตกต่าง	✓	✓	✓		✓		✓		5
ด้านปฏิสัมพันธ์ / สังคม									
1. ให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันบนพื้นฐานความเคารพและให้ ความสำคัญกับบุคลากรทุกตำแหน่ง			✓	✓				✓	3
2. ให้ความสำคัญและสร้างเครือข่าย สายสัมพันธ์ และสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
3. มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย ไร้แรงกดดัน เพื่อไม่เป็นการทำลาย ความคิดสร้างสรรค์					✓		✓		2
4. มุ่งสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายนอกและภายในองค์กร / มีมนุษยสัมพันธ์	✓		✓						2
5. มีการให้รางวัลความสำเร็จ	✓	✓			✓				3
6. เข้าใจลักษณะแตกต่างของบุคคล และรู้ความต้องการของผู้รับบริการ พันธมิตร และสังคมอย่างแท้จริง		✓			✓		✓	✓	4
7. การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ / ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓				4
8. สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม / มีการประสานงาน					✓		✓		2

จากการศึกษาและผลวิเคราะห์ของตารางข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพภายในและคุณลักษณะที่แสดงออกเป็นบุคลิกภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางความคิด การมีความกล้า ชอบความท้าทาย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรอบคอบ มีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ มีไหวพริบปฏิภาณ เป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีความภูมิใจในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีและมีความสามารถในการสื่อสาร

2. ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ พลังความคิดในการมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา การกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา การติดตามและประเมินผลการทำงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างและใช้นวัตกรรม การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน การสร้างความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการค้นหาผู้เป็นต้นแบบของนวัตกรรม

3. ด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลรอบข้าง ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานการเคารพกัน การให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายที่หลากหลาย การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย มุ่งความสุขในการทำงาน การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้รางวัลความสำเร็จแก่บุคลากร และการเข้าใจความแตกต่างของบุคคล

1.4 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กร

Krames (อ้างถึงในเสนห์ จุ้ยโต, 2548, น. 157-159) กล่าวว่า ซีอีโอที่ประสบความสำเร็จย่อมมีความโดดเด่นและมีความเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมทั้งสิ้น ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางเพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ ดังนี้

1. ต้องมีตัวแบบไว้ในใจ กล่าวคือ ต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่ากลุ่มเป้าหมายคือใคร ต้องผลิตอะไรเพื่อตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย

2. ต้องสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้จะนำไปสู่การคิดใหม่ทำใหม่

3. ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คือ ต้องมีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอยู่ตลอดเวลา มีการบริหารเพื่อการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

4. ต้องมุ่งเน้นแนวทางแก้ไขปัญหอนาคต พยายามคิดค้นหาความแปลกใหม่และแตกต่างอยู่เสมอ

5. ต้องสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคลากรทุกคน เมื่อบุคลากรทุกคนฉลาด มีสติปัญญา มีการสร้างฐานความรู้และส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่

6. ต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้นโดยการให้กำลังใจ อุทิศทุ่มเท และสร้างความผูกพันในการทำงานในองค์กร

7. ต้องเรียนรู้จากคู่แข่งและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ คือ มีการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ความคิดในเชิงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อการคิดใหม่ทำใหม่

Skarzynski & Gibson (อ้างถึงใน ญฐยา สันตะการผล, 2553, น. 135-136) กล่าวถึงสิ่งที่ผู้บริหารต้องทำเพื่อพัฒนาให้ตนเองเป็นผู้นำแห่งนวัตกรรม อันเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันให้ถ่องแท้ กระจ่าง พยายามหามุมมอง ที่แปลกใหม่ต่างออกไปจากเดิม ได้แก่ ความเชื่อเดิม แนวโน้มในการทำงานที่ไม่มีความต่อเนื่อง ความสามารถขององค์กรและบุคลากรในองค์กร และความรู้สึกนึกคิด

2. คิดอย่างเป็นระบบโดยผ่านการพิจารณาแล้วเป็นอย่างดี

3. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ซึ่งบุคคลภายนอกนั้นจะต้องมีมุมมองที่แปลกใหม่

4. เกิดความรู้สึกท้าทายทั้งการท้าทายตนเองและท้าทายคนอื่นให้อยากคิดและทำสิ่งใหม่ๆ

นอกจากนี้ Skarzynski & Gibson (อ้างถึงใน ญฐยา สันตะการผล, 2553, น. 24-26) ได้กล่าวถึงการทำให้นวัตกรรมกลายเป็นหนึ่งในความสามารถขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบและการพัฒนาผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การจัดสรรทรัพยากร การบริหารจัดการองค์ความรู้ ระบบการให้รางวัลและการประกาศเกียรติคุณแก่ บุคลากร โครงสร้างการบริหารแบบลำดับขั้น ระบบการวัดผลการดำเนินงานและการจัดทำรายงาน รวมไปถึงแนวทางและนโยบายการบริหารงานต่างๆ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งหัวหน้าผู้รับผิดชอบในเรื่องนวัตกรรมโดยเฉพาะ

2. การจัดตั้ง "ทีมงานนวัตกรรม" โดยประกอบด้วยคนจากหลายสายงาน เพื่อทำหน้าที่ค้นหาความคิดใหม่ๆ สำหรับการนำมาใช้ในองค์กร

3. การใช้หลักสูตรฝึกอบรม สำหรับองค์การที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและส่งผ่านความคิดกับทักษะในเรื่องนวัตกรรม

4. การแต่งตั้งที่ปรึกษาด้านนวัตกรรม ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญให้กับทีมงานนวัตกรรม

5. การก่อตั้งคณะกรรมการนวัตกรรม ซึ่งมีการประชุมกันในแต่ละเดือนเพื่อประเมินความคิดและโครงการ/กิจกรรมต่างๆ กำหนดเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากร และกำกับดูแลกระบวนการสร้างความสามารถในเรื่องนวัตกรรมโดยมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

6. การจัดงานเพื่อนวัตกรรม เช่น วันแห่งนวัตกรรม เพื่อให้ทีมงานนวัตกรรมได้นำเสนอความคิดต่อหน้าบุคคลกรคนอื่นๆ เพื่อเป็นการสำรวจ การรวบรวม ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคลากรคนอื่นๆ

7. การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลการดำเนินงานขององค์การอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งวัดความก้าวหน้าของการทำให้นวัตกรรมเป็นความสามารถหลักอย่างหนึ่งขององค์การ

8. การติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในเรื่องนวัตกรรม และเปิดโอกาสให้ติดตามความคืบหน้าของกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมทุกอย่างขององค์การ

จรุณี แก้วเอียน (2556,น. 61) ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำ

2. ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยจัดเป็นชมรม กลุ่ม หรือองค์การ

3. ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ เช่น ศึกษาดูงานที่ต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ

4. ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีการสร้างและพัฒนาเว็บไซต์ขององค์ความรู้ด้านผู้นำเชิงนวัตกรรมและให้เครือข่ายสามารถเข้าถึงได้

5. จัดให้มีกองทุนในการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมขององค์การ หน่วยงานในระดับเขตพื้นที่ ระดับสถานศึกษา

6. มีการแลกเปลี่ยนบุคคล องค์ความรู้ด้านผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

7. ผู้นำต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายงานบุคคลและกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่เอื้อในการทำงาน

8. ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถในการวิจัย การนำเสนอและการเผยแพร่ความรู้ในระดับชาติและระดับนานาชาติ

9. ผู้นำต้องมีความกล้าในการแสดงผลงานและศักยภาพของการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม

10. ผู้นำต้องสร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเองของทีมงานให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยผู้บริหารนั้นจะต้องมีความรู้สึกว่าการที่ตนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง เป็นเรื่องที่ชอบและอยากทำ รวมทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกเดียวกัน ทั้งนี้ต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งบริบทภายในองค์กรและนอกองค์กร มีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการใช้นวัตกรรมในองค์กรของตน เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญและมีกระบวนการที่เป็นรูปธรรม แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้ภายนอกเข้ามามีบทบาทที่ส่งเสริมต่อการใช้และพัฒนานวัตกรรมของบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ เป็นผู้ริเริ่ม ผลักดันให้มีการผลิต ปรับปรุง และส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทในองค์กรของตนอยู่ตลอดเวลา มีความเชื่อและเห็นผลดีของ การใช้นวัตกรรมในองค์กรอย่างแท้จริง โดยมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน โดยมีความสอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการอันแท้จริง

2. วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ กำหนดกลุ่มผู้รับผิดชอบงาน และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงาน

3. ติดตั้งเทคโนโลยีที่เอื้อต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้เพื่อนำไปสู่การใช้งานจริง

4. สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ มีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีความรู้ และมีส่วนร่วมในการใช้ ผลิต และพัฒนานวัตกรรม

5. ติดตาม ประเมิน พัฒนา การใช้และการผลิตนวัตกรรมเป็นระยะ

6. ใช้นวัตกรรม ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมให้เกิดเป็นภูมิปัญญาขององค์กร

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลง เรื่องการเรียนรู้ กล่าวคือ หากเป็นกระแสด้านการเรียนการสอนก็จะเปลี่ยนจากเดิมที่มีผู้สอนเป็นศูนย์การเรียนรู้ กลายมาเป็นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยการเรียนรู้ จะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงาน ซึ่งความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้มีผู้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

Senge (1990, p. 15) ได้ให้นิยามขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์การที่ขยายความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ตนต้องการ มีรูปแบบแนวคิดใหม่ๆ ได้รับการเผยแพร่และปรับปรุง ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ซึ่งบุคลากรขององค์การมีการเรียนรู้ (Learn to learn) ร่วมกัน

Marquardt and Reynolds (1994, p. 22) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็ว และสอนให้บุคคลมีกระบวนการคิด เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคลจะช่วยให้องค์การได้เรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด เช่นเดียวกับการเรียนรู้ในความสำเร็จ

Hoy and Miskel (2001, p. 3) กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดแปลกๆ ใหม่ๆ ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออกที่มีความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมโดยสมาชิกขององค์การได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเป็นที่ซึ่งองค์การเองได้มีการขยายศักยภาพ เพื่อการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

Yukl (2002, p. 294) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และใช้ความรู้ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น องค์การแบบนี้จะมีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อการทำงานในระยะสั้นๆ มีกิจกรรมการพัฒนาและแบ่งปันแนวคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากร เพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้และสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ

ปาสิกา นิธิประเสริฐกุล (2547, น. 24) ได้สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์การที่สมาชิกหรือบุคลากรทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และมีการใฝ่รู้ และมี

การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และทุกคนนำความรู้ของตนมาร่วมกันในการพัฒนาองค์การ ให้มีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคต

ประนอม บัวเฟื่อน (2549, น. 7) ได้สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่สามารถเรียนรู้และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์การ ในการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะในการสรรหาและถ่ายโอนองค์ความรู้ มีการบริหารงานที่อดทนต่อความหลากหลาย ความแตกต่างและไวต่อ ความเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อม สมาชิกในองค์การมีพลังในการศึกษา เก็บสะสมองค์ความรู้ เป็นองค์การที่กระตุ้นให้สมาชิกมีแนวคิดแปลกๆ ใหม่ๆ ให้สมาชิกมีความทะเยอทะยาน มีแรงบันดาลใจ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการเปลี่ยนแปลงองค์การไปในทิศทางเดียวกัน และพัฒนาให้องค์การประสบผลสำเร็จ สามารถขยายขอบเขตสมรรถนะขององค์การเพื่อสร้างผลที่ต้องการอย่างแท้จริง

สุรัตน์ ดวงชาทม (2549, น. 23) สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์การที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สมาชิกในองค์การได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะการทำงาน มีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้บุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง และนำสิ่งที่ต้องการสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกัน

สมคิด ชุมนุมพร (2549, น. 6) ให้ความหมายว่า เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคลากรหรือสมาชิกขององค์การ ต้องการที่จะพัฒนา เพื่อความเข้าใจและปฏิบัติภารกิจของตนเองได้สอดคล้องกับสภาพขององค์การ

ชนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550, น. 12) ได้สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตน เพื่อสร้างสรรคงานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง

มานิต ปัญญวรรณศิริ (2550, น. 9) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ๆ และแตกแขนงของความคิด ได้รับการยอมรับเอาใจใส่ และเป็นองค์การที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2551, น. 36) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดในที่ทำงานอยู่เสมอ และจะต้องมีการเรียนรู้ให้มากกว่าความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันทร์ (2551, น. 278) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์การมีความพร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่

เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ๆ ทางธุรกิจ และปรับอุปกรณ์ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

วารินทร์ เสมาล้อม (2551, น. 12) ได้สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การหรือหน่วยงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ สร้างความรู้ ที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกัน

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, น. 59) ประมวลความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์การที่มุ่งเน้นและจูงใจให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและขององค์การ โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน วิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน แสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะขององค์การที่บุคลากรทุกระดับมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและรับความรู้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ทั้งจากบุคคลภายในและบุคคลภายนอกองค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพร้อมตัวรับ ปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในทุกสถานการณ์

2.2 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

วรภัทร์ ภูเจริญ (2548, น. 28-38) ได้อธิบายถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างองค์การให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างทัศนคติและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้รู้จักการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา คิดเป็น กล้าคิด และรู้วิธีการคิด ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะได้รับข้อมูลแล้วนำมาคิด มาทำด้วยตนเอง มิใช่ได้แต่รอทำตามคำสั่ง อันถือเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การอย่างแท้จริง

2. การสร้างองค์การให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยเมื่อกล่าวถึงการลงทุนสิ่งที่ต้องการกลับคืนย่อมเป็นผลกำไร กำไรคือผลตอบแทนที่ได้รับอย่างคุ้มค่า โดยความคุ้มค่าที่กล่าวถึงนี้หมายถึง ได้คนที่ทำงานเก่งขึ้น มีผลงานที่ดีและปริมาณมากขึ้น บรรยากาศการทำงานในองค์การดีขึ้น และนั่นก็บ่งบอกได้ว่าโอกาสที่องค์กรและเดินต่อไปข้างหน้าก็มีมากขึ้นด้วย

3. การสร้างองค์การให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างคุณค่าให้กับองค์การและบุคลากรที่ทำงานในองค์การ เพราะการเรียนรู้เท่าทันสถานการณ์ นำไปสู่การพัฒนาทางด้านความคิดและสามารถนำพาองค์การให้รอดพ้นในทุกๆ สถานการณ์ได้ ซึ่งเมื่อองค์การสามารถขับเคลื่อนและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเอง นั้นแสดงถึงการมีองค์ความรู้ ซึ่งองค์ความรู้นั้นๆ อาจสามารถพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่องค์การสามารถสร้างขึ้นเอง โดยไม่ต้องรับคำสั่ง คำแนะนำ หรือการชี้แนะจากบุคคลหรือองค์การอื่นๆ และสามารถเป็นแกนนำให้แก่องค์การอื่นๆ ได้อีกด้วย

4. การสร้างองค์การให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรในองค์การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างสนุกสนาน เพลิดเพลิน เนื่องจากมีสิ่งใหม่ให้เรียนรู้ตลอดเวลา อันเป็นความท้าทายในการทำงานของบุคลากร การได้คิดและได้ลงมือทำที่เกิดจากตัวบุคลากรเอง ย่อมเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในองค์การ

5. การสร้างองค์การให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ปัจจุบัน การที่เราเรียนรู้เหตุการณ์ รู้วิธีคิด รู้เท่าทัน ทำให้เราสามารถพยากรณ์สถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และมีการเตรียมการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ เพื่อการดำเนินต่อไปขององค์การ

6. การสร้างองค์การให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างสติให้กับบุคลากรในองค์การ ไม่ประมาทในการทำงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นผลดีกับองค์การแล้ว ยังอาจเป็นผลดีต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในองค์การได้อีกด้วย

เสน่ห์ จุย์โต (2548, น. 92-93) ได้อธิบายถึงความสำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage) ยิ่งองค์การมีการเรียนรู้มากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้้องค์การฉลาดขึ้นเท่านั้น เมื่อ้องค์การฉลาดก็จะก่อให้เกิดปัญญาสามารถคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ขึ้นมาได้

2. ถ่ายโอนความรู้ (Knowledge transfer) การเรียนรู้ข้ามหน้าที่ ข้ามหน่วยงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นมากในปัจจุบัน ยิ่งมีการเรียนรู้ต่างวิชาชีพนานเท่าใดก็จะก่อให้เกิดปัญญาและนวัตกรรมใหม่มากขึ้นเท่านั้น การถ่ายโอนความรู้ทำให้บุคลากรมีความรอบรู้มากขึ้น การถ่ายโอนความรู้จัดอยู่ในวิธีการทำงานแบบข้ามหน้าที่ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล ระหว่างหน่วยงาน และก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน มีการประสานงานที่ดี

3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้มากขึ้น ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะสร้างคุณค่าในตัวบุคคลมากยิ่งขึ้น ซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องการให้ตนเองเป็นผู้ที่มีคุณค่า

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ เป็นองค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ของตนมาแลกเปลี่ยนในองค์การ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการนำองค์การไปสู่การแข่งขันและความอยู่รอดขององค์การในสถานการณ์ต่างๆ ที่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น และพัฒนาการทำงานของบุคลากรและภาพลักษณ์ ที่ดีขององค์การ

2.3 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

Marquardt and Reynolds (1994, pp. 31-32) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเคลื่อนไหว ยืดหยุ่น เป็นพลวัตอยู่เป็นนิจ ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่ อีกทั้งสมาชิกขององค์การต้องมีการชวนช่วยความรู้มาแบ่งปันเผยแพร่แก่กัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยระบุถึง ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ 11 ประการ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม จุดประสงค์ข้อนี้ประกอบไปด้วยความเรียบง่าย ความคล่องตัว โครงสร้างแบบองค์รวม อันได้แก่การเพิ่มโครงสร้างในการถ่ายโอน การติดต่อสื่อสารข้อมูล ความรับผิดชอบของท้องถิ่นและความร่วมมือขององค์การภายนอก นอกจากนี้โครงสร้างที่มีความเหมาะสมจะช่วยปรับโครงสร้างขององค์การในการจับคู่ให้เข้ากับเงื่อนไขและความต้องการของชุมชนได้อย่างตรงวัตถุประสงค์

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ วัตถุประสงค์นี้แสดงให้เห็นถึง การร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในองค์การ ซึ่งการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างสูง ย่อมมีความเสี่ยงและส่งผลต่อความคาดหวังในผลผลิต และทั้งหมดนั้นเป็นความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้

3. การเพิ่มขีดความสามารถ วัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากพลังแห่งการเพิ่มขีดความสามารถจะมีความใกล้เคียงกับความเป็นไปได้ในการทำให้ผู้รับบริการพอใจในผลผลิต เนื่องจากการเพิ่มขีดความสามารถเป็นใบเบิกทางการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในตัวผู้ให้บริการอยู่ตลอด

4. การสำรวจสภาพแวดล้อม การตรวจสอบสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะองค์การจะประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับบริบทภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งด้านอุตสาหกรรม เศรษฐกิจ การเมืองและข้อมูลด้านต่างๆ เป็นส่วนประกอบ

5. การสร้างและการถ่ายโอนความรู้ ซึ่งประกอบด้วยการออกแบบความรู้อย่างต่อเนื่องและการขับเคลื่อนกระบวนการ ในองค์การการถ่ายโอนความรู้เป็นสิ่งจำเป็นและส่งผลดีที่สุด รวมถึงการสังเคราะห์องค์ความรู้ การตรวจสอบ การเก็บรักษา และการเผยแพร่ที่รวดเร็วอย่างลงตัว การมีขอบเขตและมีวัฒนธรรมในองค์การ

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ประกอบไปด้วย เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารทั้งหมด และตัวที่เพิ่มขึ้นมาและมีความสำคัญที่สุด คือ การวิเคราะห์การกระจายความรู้ และการพัฒนาทักษะ การรับและถ่ายทอดข้อมูล

7. คุณภาพ สิ่งนี้เกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อน การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบไปด้วยความจำเป็นในการเดินทางการเรียนรู้ให้บรรลุคุณภาพ มิติด้านอื่นๆ นั่นคือ ด้านคุณภาพของการเรียนรู้ที่มีความสำเร็จทั่วโลก

8. กลยุทธ์ จุดประสงค์นี้ประกอบไปด้วยการมีจิตสำนึก และความรอบคอบ ในการวางแผนจากความเป็นผู้นำและโครงสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กรที่สร้าง การเรียนรู้ และยังมี ความกว้างขวางเกี่ยวกับคำว่า "องค์กรแห่งการเรียนรู้" นี้ ซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร

9. บรรยากาศแห่งการสนับสนุน จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีการเรียนรู้ที่สำเร็จทั่วโลก จะไม่ละเลยการพัฒนาขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและควรให้ความสำคัญที่สุด โดยมีการ ประชาสัมพันธ์ และให้การสนับสนุนอย่างเป็นทางการ

10. การทำงานเป็นทีมและระบบเครือข่าย มีการพุ่งเป้าไปที่การทำงานเป็นทีมและ ระบบเครือข่ายภายในองค์กร เล็งเห็นว่า เป็นหนทางสำคัญในการร่วมมือการทำงานกับองค์กรและ เครือข่าย อีกทั้งยังมีความเป็นไปได้ในการหาความร่วมมือจากพันธมิตรอื่นๆ ทั่วโลก

11. วิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ภายในองค์กรเป็นกรอบและสามารถเป็นสิ่งสนับสนุน รวมถึงระบุนโยบายขององค์กรในอนาคตได้ อันประกอบไปด้วยหน้าที่ คุณค่าและความเชื่อของ องค์กร วิสัยทัศน์โดยทั่วไปต้องมีเกิดจากการมีส่วนร่วมและทุกคนภายในองค์กรเกิดความรู้สึกทำ ทายในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สุเมธ พิรฐิ (อ้างถึงใน มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2554, น. 34-38) ได้กล่าวถึงจุดเด่น ของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์โดยได้เชื่อมโยงกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการ ความรู้ สรุปได้ 10 ประการ ดังนี้

1. มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มุ่งเน้นคุณภาพพร้อมกับการประเมิน และยอมรับ การเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้ประสบการณ์ทั้งที่ ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ อันเป็นผลจากการประเมิน การทำงานไปแล้ว และมีใจ เปิดกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา

2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องเป็นผู้ อุทิศตน เสียสละเพื่อองค์กร เพราะผู้บริหารถือเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กร ขับเคลื่อนไปข้างหน้า ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความใฝ่รู้และไม่เคยหยุดเรียนรู้ และด้วยความมุ่งมั่น

ของผู้บริหารนี้จะทำให้เกิดแรงผลักดันจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร จูงใจให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงาน และมีใจพัฒนาองค์กร

3. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถครบทุกสาขา ข้อนี้สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการจัดการองค์การ เพราะองค์การควรมีการวางแผนว่าจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในเรื่องใดบ้าง และถ้ามีบุคลากรไม่เพียงพอก็ควรจัดหาเพิ่ม เพื่อให้องค์การมีบุคลากรที่มีองค์ความรู้ครบสมบูรณ์ซึ่งเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การอย่างเกิดคุณภาพสูงสุด

4. บุคลากรทุกระดับให้ความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนา ซึ่งจุดเด่นข้อนี้สะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์อันสืบเนื่องมาจาก ข้อ 2) คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือนอกจากผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์การแล้ว ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์การด้วย สิ่งนี้สามารถทำได้โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งผู้บริหารจะต้องสื่อสารกับบุคลากรในองค์การเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในวิสัยทัศน์ขององค์การ ถือเป็น การกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนา การทำงานอย่างร่วมมือร่วมใจ เพื่อนำพาองค์การ บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ไม่ใช่เพียงการทำงานแบบไร้จุดหมาย

5. มีการพัฒนาคุณภาพที่ยาวนาน ต่อเนื่อง จุดเด่นข้อนี้เป็นการย้ำเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นถึงความไม่รู้อย่างไม่มีความสิ้นสุดทั้งของผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งตรงกับแนวคิดของปีเตอร์ เซ็งเก้ ที่ว่าการเรียนรู้ของคนในองค์การควรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความชำนาญอยู่กับตัวตลอดเวลา และหมั่นพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

6. มีระบบในการวัดและติดตามผลการดำเนินงานที่ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งไวต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จุดเด่นของข้อนี้ คือ สะท้อนให้เห็นว่าองค์การให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา คือ มองว่าการทำงานในแต่ละวันมีบทเรียนแฝงอยู่เสมอ โดยบทเรียนทั้งที่เป็นความสำเร็จและความล้มเหลวจากการดำเนินงานนั้นมีส่วนอย่างยิ่งที่จะทำให้ องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โดยถือได้ ว่า ความรู้ที่เกิดจากการดำเนินงานไม่ได้หายไปพร้อมงานที่เสร็จ แต่กลายเป็นบทเรียนที่ถูกนำมาจัดเก็บ รวบรวม เผยแพร่ให้บุคลากรอื่นๆ ในองค์การ ได้รับรู้

7. เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศ สิ่งนี้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดการความรู้ในองค์การ โดยที่องค์การเองทราบว่าองค์ความรู้ใด ที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานในองค์การ และเป็นกลไกที่สำคัญในการนำพาองค์การไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ อีกทั้งมีการส่งเสริมเน้นหนักเรื่องการจัดการความรู้ในองค์การ การมีศูนย์ ความเป็นเลิศ มีบุคลากรที่มีความ

ชำนาญในด้านต่างๆ รวมทั้งเป็นที่ที่จะพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ หรือเป็นที่เผยแพร่ความรู้ในเชิงเทคนิค หรือหลักการปฏิบัติต่างๆที่ดี

8. มีครุภัณฑ์ที่ทันสมัย การสรรหาสิ่งใหม่ๆ มาเป็นเครื่องช่วยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องในการทำงานซึ่งการที่องค์กรมีครุภัณฑ์ที่ดีและทันสมัยได้แสดงถึงความตื่นตัวของผู้บริหารและบุคลากรที่ได้มีการติดตามเทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ๆ ที่ส่งเสริมต่อการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และพยายามนำนวัตกรรมต่างๆ มาใช้เพื่อก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี

9. มุ่งองค์การอื่นๆ ช่วยสนับสนุนภารกิจหลักขององค์การ ซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีทั้งในระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อองค์กร และองค์กรต่อองค์กรที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน โดยสิ่งนี้จะช่วยเสริมสร้างความสมัครสมานสามัคคี ความกระตือรือร้นในการดำเนินภารกิจต่างๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ สัมพันธภาพอันดีระหว่างองค์กรจะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ในองค์กร

10. มีการตอบความสำเร็จของงานในรูปแบบที่บุคลากรพอใจตามข้อตกลงที่ผู้บริหารได้ให้ไว้ อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์และลักษณะนิสัยใส่ใจ ความสุขของบุคลากรในองค์กร ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ รักองค์กร และมีความตื่นตัวต่อการเรียนรู้ที่จะพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน (2548, น. 1) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่สามารถสร้างขึ้นได้ด้วยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร โดยมีแนวทาง 5 ประการ เป็นแรงผลักดันและสนับสนุน ได้แก่ การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกขององค์กร จะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ ความมีสติ ซึ่งเป็นแบบแผน ทางจิตสำนึกของคนในองค์กร ซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมของบุคคลในองค์กร เป็นการสนับสนุนให้เกิดพลังของสมาชิก การเรียนรู้เป็นทีมโดยที่สมาชิกในองค์กรจะต้องมีการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้ และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น และระบบการคิดของคนในองค์กร ซึ่งจะเป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นเห็นขั้นตอนของการพัฒนาความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น

อำนาจ วัตจินดา (2550, น. 1) ได้สรุปลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรที่มีลักษณะเปรียบเหมือนสถาบันการเรียนรู้ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้กันอย่างกว้างขวางอย่างมีส่วนร่วมและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับศักยภาพ อันได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของตน ทีมงาน และองค์กร และนำไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสนับสนุน

จากองค์การด้วยการสนับสนุนเทคโนโลยี และเครื่องมือต่างๆ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างให้องค์การให้ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยสรุปว่า ลักษณะของการองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การมีโครงสร้างที่เหมาะสม การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ มีการเพิ่มอำนาจการปฏิบัติ มีการตรวจสอบทุกคนมีส่วนสร้างและถ่ายทอดความรู้ มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มุ่งเน้นคุณภาพ ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีการทำงานเป็นทีม และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งนี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเคลื่อนไหว ยืดหยุ่นเป็นพลวัต ซึ่งสมาชิกขององค์การต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองและมีการถ่ายทอด เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการผู้ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ Peter Martin Senge ศาสตราจารย์แห่ง MIT Sloan school of management ซึ่ง Senge ได้กล่าวถึง การบริหารองค์การโดยต้องมุ่งเน้นที่ วินัย 5 ประการ (The fifth discipline) คือ

1. บุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong learning)

2. รูปแบบความคิด (Mental model) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อทัศนคติ จากการสั่งสมประสบการณ์ กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ (Emotional quotient, EQ)

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์การให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวัง เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวมเร็ว ประหยัดและปลอดภัย

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้ เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

5. การคิดเชิงระบบ (System thinking) หมายถึง การที่คนในองค์การมีความเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุผล เป็นลักษณะการมองภาพรวม หรือระบบใหญ่ (Total system) ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร แล้วจึง

สามารถมองเห็นระบบย่อย (Sub system) ทำให้สามารถนำไปวางแผน และดำเนิน การทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน ทีละก้าว เพื่อไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 1) สำรวจสภาพ ปัจจุบัน วิเคราะห์ ศึกษาว่าองค์การของเรามีอะไรดี ประเมินศักยภาพขององค์การ / บุคลากร ค่านิยม ปัญหาข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งประเมินการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน ขั้นตอนที่ 2) นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ หรือแนวทางที่จะใช้เป็นรูปแบบ และกิจกรรม ที่จะทำให้เกิดกระบวนการร่วมกัน (Mutual learning) เช่น บางหน่วยจัดให้มีศูนย์ความรู้ (Knowledge center) ของตนเองรวบรวมทรัพยากรแห่งการเรียนรู้ให้เข้าถึงได้ง่ายและสะดวกต่อ การใช้เป็นสถานที่แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน ขั้นตอนที่ 3) ดำเนินงานตามแผน มีการ แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการดำเนินการ ติดตาม และประเมินผลตามระยะเวลา หรือ อาจมีการตั้ง หน่วยวิจัยและพัฒนาความรู้ในองค์การ ซึ่งมีตัวแทนจากบุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้งผู้บริหาร ขั้นตอนที่ 4) จัดเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลในขั้นท้ายสุดหลังจากที่ดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่ง เพื่อให้ทราบว่า องค์การของเรามีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

ทั้งนี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นแนวคิดที่เกิด มาจากการสร้างองค์การเพื่อให้องค์การได้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ภายในองค์การ ทั้งนี้ได้มีผู้ให้แนวคิดไว้หลากหลาย ดังนี้

Marquardt and Reynolds (2002, p. 23) กล่าวถึงการสร้างองค์การให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเห็นว่าการสร้างองค์การองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นระบบใหญ่ที่ต้องอาศัย ระบบย่อย 5 ประการ ได้แก่

1. ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Learning subsystem) การเรียนรู้ถือเป็นหัวใจหลัก ของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ อันประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่ต้องเกี่ยวข้องกันในการเรียนรู้ ระหว่างกัน และรูปแบบการเรียนรู้ในลักษณะต่างกัน โดยมีการเรียนรู้ที่เป็นวงจรต่อเนื่องกันไป ดังนี้

1.1 ระดับของการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้มีการเรียนรู้ใน 3 ระดับที่ แตกต่างกันแต่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่

1.1.1 การเรียนรู้ของบุคคล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ ความรู้ เจตคติ และค่านิยมรายบุคคลอันเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการสังเกตและการศึกษา เรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยี

1.1.2 การเรียนรู้ของกลุ่มหรือทีม หมายถึง การเพิ่มขึ้นของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะภายในกลุ่ม ซึ่งสำเร็จลงได้ด้วยการกระทำของกลุ่มนั่นเอง

1.1.3 การเรียนรู้ขององค์การ หมายถึง การยกระดับอัจฉริยภาพและ ความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งได้มาจากการมุ่งมั่นปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั่วทั้ง องค์การ

1.2 ประเภทของการเรียนรู้ วิธีในการเรียนรู้แบ่งเป็น 3 วิธี ต่อไปนี้ จะมีความแตกต่างอยู่บ้าง และมีความคาบเกี่ยวกัน โดยมีลักษณะเสริมซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสูง ประกอบด้วย

1.2.1 การเรียนรู้เชิงปรับตัวในปัจจุบัน คือ การครุ่นคิดพิจารณาทบทวนถึงประสบการณ์ในอดีต จากนั้นก็ปรับแต่งการกระทำในปัจจุบัน

1.2.2 การเรียนรู้เชิงคาดการณ์อนาคต คือ กระบวนการแสวงหาความรู้โดยการคาดคิดและจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตในหลายๆ ลักษณะ วิธีการเรียนรู้แบบนี้จะเป็นการหลีกเลี่ยงประสบการณ์และผลลัพธ์ในทางลบที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการวินิจฉัย แยกแยะโอกาสที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต และกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุผลในอนาคตนั้น

1.2.3 การเรียนรู้เชิงผสมผสานการปฏิบัติงานจริง คือ ความสามารถในการเรียนรู้ที่ผสมผสานกับการปฏิบัติงานจริง ทำโดยตนเองเพียงคนเดียว หรือกับคนอื่น ๆ หรือกับกลุ่มคน ทั้งนี้ก็ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาและไตร่ตรองเกี่ยวกับความจริงในปัจจุบันจากนั้นก็นำไปสู่การลงมือปฏิบัติ

1.3 ทักษะสำหรับการเรียนรู้ในองค์การ ประกอบด้วยทักษะ 5 ประการต่อไปนี้ คือสิ่งที่จำเป็นต่อการริเริ่มและขยายการเรียนรู้ในองค์การให้ได้ผลสูงสุด คือ

1.3.1 การคิดเชิงระบบ เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งที่ส่งผลให้องค์กรรวมของแบบแผนต่างๆ ที่เป็นเหตุเป็นผลกันมีความสมบูรณ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และยังช่วยให้เรากำหนดได้ว่าทำอย่างไรถึงจะเปลี่ยนแปลงแบบแผนนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2 รูปแบบความคิด เป็นข้อสันนิษฐานที่ฝังลึกอยู่ในความคิดของเรา อันมีอิทธิพลต่อทัศนคติและการกระทำต่างๆ ของเรา

1.3.3 การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ เป็นการบ่งชี้ถึงความชำนาญระดับสูงในเรื่องหรือทักษะใดทักษะหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยความผูกพันต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จะนำไปสู่ความชำนาญหรือความชำนาญในงานสำคัญขององค์การ

1.3.4 การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการที่ทุกคนตระหนัก ถึงและมีความรับผิดชอบในฐานะผู้เรียนคนหนึ่งที่มีความกระตือรือร้น ทั้งนี้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองจะประกอบไปด้วย ลักษณะในการเรียนรู้ของตนเอง ความสามารถในการประเมินความต้องการและสมรรถนะของตนเอง ตลอดจนการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ขององค์การเข้ากับความจำเป็นในการเรียนรู้

1.3.5 การเสวนา เป็นการฟังและสื่อสารระดับสูงกว่าระหว่างบุคคล ซึ่งต้องอาศัยการสำรวจประเด็นต่างๆ อย่างอิสระและสร้างสรรค์ ซึ่งก็ต้องอาศัยความสามารถในการฟังอย่าง

ครุ่นคิดพิจารณา เมื่อผู้อื่นทักท้วงความเห็นของเรา นอกจากนี้เราต้องมองให้ออกว่าแบบแผนต่างๆ ของการมีปฏิสัมพันธ์ในทีมอาจส่งเสริมหรือบ่อนทำลายการเรียนรู้ได้

2. ระบบย่อยด้านองค์การ (Organization subsystem) โดยองค์การเป็นศูนย์รวมที่จำเป็นทำให้เกิดการเรียนรู้ต่างๆ ดังนั้นการที่องค์การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบย่อยด้านองค์การ โดยต้องมีการวางรากฐานไว้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ เป็นเสมือนการจินตนาการภาพอนาคตขององค์การ เป็นเป้าหมายอันพึงประสงค์ขององค์การ ช่วยให้สมาชิกในองค์การมีทิศทางในการทำงานและพร้อมที่จะช่วยองค์การให้ประสบผลสำเร็จ เพราะวิสัยทัศน์ขององค์การจะเป็นการชี้นำเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์การ สามารถชี้นำการคิดและการวางแผนกลยุทธ์ของคนในองค์การ

2.2 พันธกิจและกลยุทธ์ เป็นภาระหน้าที่ที่องค์การต้องดำเนินกิจการและการกำหนดวิธีการที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ในองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะทำให้องค์การเกิดการทั้งการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างดีที่สุด เช่น กลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนในองค์การมุ่งมั่นที่จะก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การแทรกการเรียนรู้เข้าไปในทุกกระบวนการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ เป็นต้น

2.3 โครงสร้างองค์การ มีความสำคัญในการช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ โดยควรมีลักษณะที่สอดคล้องกับหน้าที่ มีความยืดหยุ่น ไม่มีขอบเขตตายตัวเพื่อให้เกิดพลวัตในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน และขนาดโครงสร้างไม่ใหญ่เกินไป มีสายบังคับบัญชาที่สั้นเป็นแบบราบ เป็นองค์ประกอบสนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสมและมีความคล่องตัว

2.4 วัฒนธรรมองค์การ เป็นความเชื่อหรือค่านิยม วิธีปฏิบัติของตนในองค์การ และประเพณีขององค์การที่เอื้อต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การขององค์การแห่งการเรียนรู้ ก็คือ วัฒนธรรมที่ยอมรับว่าการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การอย่างแท้จริง และการเรียนรู้ได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การงานทุกอย่างในองค์การ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การยังเป็นช่องทางส่งผ่านของวิสัยทัศน์ขององค์การ ตัวอย่างของวัฒนธรรมองค์การที่ปรากฏในแต่ละองค์การ เช่น ค่านิยม การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการตนเอง การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ เป็นต้น

3. ระบบย่อยด้านคน (People Subsystem) ในความสัมพันธ์ขององค์การหนึ่งๆ ย่อมมีผู้เกี่ยวข้องกันหลายฝ่าย ประกอบไปด้วยคนทุกระดับทุกกลุ่ม ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหาร ผู้บริการ ผู้รับบริการหรือใช้บริการ พันธมิตรองค์การและชุมชน กลุ่มคนเหล่านี้มีคุณค่าต่อองค์การ

แห่งการเรียนรู้และต้องได้รับการเสริมอำนาจ หรือเอื้ออำนาจให้เกิดการเรียนรู้ และเอื้ออำนวยในการการเรียนรู้เหมือนกัน โดยความสำคัญในการเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ของแต่ละคน ดังนี้

3.1 ผู้บริหาร ต้องมีภาวะผู้นำและต้องมีทักษะทางการบริหาร เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญที่สุด คือ ต้องสร้างและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้กับคนรอบข้าง มีลักษณะของการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

3.2 บุคลากรในระดับปฏิบัติงาน ต้องมีนิสัยใฝ่รู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่เสมอ มีการวางแผนอนาคต กล้าเสี่ยง ต้องลงมือปฏิบัติงานจริง และมีความสามารถในการแก้ปัญหาในทุกสถานการณ์

3.3 ผู้รับบริการ/ ผู้ใช้บริการ/พันธมิตร/ชุมชน ต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านของความต้องการแก่องค์กร มีการให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง สนับสนุนและมีส่วนในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

4. ระบบย่อยด้านความรู้ (Knowledge Subsystem) การเรียนรู้ขององค์การต้องอาศัยการจัดการความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ คือ การแสวงหาความรู้ โดยการสะสมข้อมูลสารสนเทศจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ เกิดสิ่งสร้างสรรค์ใหม่ๆ โดยผนวกกับความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีก่อนนำความรู้ที่เกิดขึ้นไปจัดเก็บเพื่อให้ผู้อื่นสามารถเข้าถึงความรู้ใหม่นั้นได้โดยสะดวก รวดเร็ว แล้วจึงทำการวิเคราะห์และสร้างคลังความรู้ เพื่อให้ความรู้ที่ได้มีความเหมาะสม สอดคล้อง ถูกต้อง และสมบูรณ์ที่สุด โดยการเผยแพร่ความรู้ใหม่อาจมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยสำหรับการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ก่อนด้วย โดยมีองค์ประกอบดังนี้

4.1 การแสวงหาความรู้ หมายถึง การสะสมรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

4.2 การสร้างความรู้ หมายถึง ความรู้ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นโดยอาศัยกระบวนการมากมายที่แตกต่างกันออกไป เริ่มตั้งแต่แนวคิดกรรมไปจนถึงการวิจัยที่สลับซับซ้อนที่ต้องอาศัยความวิริยะอุตสาหะนอกจากนี้มันยังอาจเกิดจากความสามารถ ในการมองเห็นการเชื่อมโยงใหม่ๆ และการผนวกองค์ประกอบของความรู้ที่เคยดูมาแล้วเข้ากับทำให้เหตุผลเชิงอุปนัยอันซับซ้อนขึ้นด้วย

4.3 การจัดเก็บความรู้ หมายถึง การเก็บรักษาความรู้ที่มีค่าขององค์การโดยมีการใช้รหัส เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายในทุกเวลาและทุกสถานที่

4.4 การวิเคราะห์และการทำข้อมูล หมายถึง การใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล การปรับโครงสร้าง การทำความเข้าใจคลัง และการทำให้ข้อมูลถูกต้อง ซึ่งการทำข้อมูลนี้จะทำให้องค์การสามารถค้นหาข้อมูลที่มีอยู่ได้อย่างรวดเร็วและให้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4.5 การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ หมายถึง การเคลื่อนย้ายข้อมูลและความรู้ทั้งองค์การ (ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา) ซึ่งอาจเป็นไปได้ ทั้งการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือแม้แต่กระทั่งใช้คนทำก็ตาม

4.6 การนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง หมายถึง การใช้และการประเมินความถูกต้องของความรู้โดยคนในองค์การ ถือเป็นการนำเอาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าขององค์การมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง

5 ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (Technology Subsystem) เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม มีเครื่องมือหรือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น โดยประเภทของเทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มี 2 ประเภท คือ

5.1 เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการความรู้ คือการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

5.2 เทคโนโลยีที่ใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ เป็นการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการสร้างการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น เช่น การฝึกอบรมด้วยคอมพิวเตอร์ การเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ และการเรียนรู้ผ่านเว็บ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ จะเห็นว่าทฤษฎีของ Marquardt and Reynolds เป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt ซึ่งประกอบด้วย 5 ระบบย่อย คือ

1. ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ หมายถึง หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนในองค์การ อันมีผลมาจากการได้รับประสบการณ์ โดยจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสถานศึกษา การจัดให้มีการเรียนรู้โดยให้บุคลากรปรับตัว มีการคาดการณ์อนาคต และนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ และมีทักษะในการฟังและการสื่อสาร

2. ระบบย่อยด้านองค์การ หมายถึง การกำหนด ให้ครูและบุคลากรมาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน โดยการมีวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาซึ่งเป็นทิศทางที่ชัดเจน อันนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการอันนำไปถึงเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาช่วยเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ มีโครงสร้างของสถานศึกษาในลักษณะแบบราบ คล่องตัว ช่วยให้เกิดการไหลเวียนงาน การประสานงานและเกิดความร่วมมือในการทำงาน การมีวัฒนธรรมองค์การ ที่ยอมรับว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากร และเสริมค่านิยมที่ดีในการทำงาน

3. ระบบย่อยด้านคน หมายถึง การที่สถานศึกษามีผู้บริหารที่สร้างและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากร โดยผู้บริหารมีลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี ครูและบุคลากรมีนิสัยใฝ่รู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ลงมือปฏิบัติงานจริง และมีความสามารถในการแก้ปัญหาในทุกสถานการณ์ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และสมรรถนะเพื่อการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน

4. ระบบย่อยด้านความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ในลักษณะต่างๆ ของสถานศึกษา โดยการแสวงหาความรู้โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศทั้งจากภายในและภายนอก การสร้างความรู้จากกระบวนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม การจัดเก็บความรู้เพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าถึงความรู้ การวิเคราะห์และทำคลังข้อมูล การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ และการตรวจสอบความถูกต้องและการนำความรู้ ไปใช้

5. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยมีเครื่องมือและเครือข่ายเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการสร้างการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช ซึ่งมีทั้งหมด 4 เขต ในที่นี้จึงขอนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราชแต่ละเขต ดังนี้

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1

3.1.1 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และเป้าหมายผลผลิต

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และเป้าหมายผลผลิตปี 2559-2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 1) ร้อยละ 100 ของนักเรียนก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาที่สมดุลเหมาะสมกับวัย และเรียนรู้อย่างมีความสุข
- 2) ร้อยละ 100 ของนักเรียนปกติที่จบชั้น ป.1 อ่านออก เขียนได้ มีการประเมินผลที่เป็นรูปธรรม
- 3) ค่าเฉลี่ยร้อยละของการสอบ NT เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า +3 ของนักเรียนชั้น ป.3

3.1.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐาน ก้าวสู่สากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายในปี 2562

3.1.3 พันธกิจ

พันธกิจที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกโรงเรียนในสังกัด และหน่วยงานที่จัดบริการการศึกษาทุกประเภทให้กับประชากรในเขตบริการอย่างมีคุณภาพ ทัวถึง เสมอภาค และต่อเนื่องจนจบหลักสูตร

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานผู้เรียน และกระบวนการเรียนรู้ ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพระดับสากลที่ยังดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของความเป็นไทยอย่างเข้มแข็ง และตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ จุดเน้น ของรัฐ หน่วยงานต้นสังกัด จังหวัด และท้องถิ่น

พันธกิจที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครู บุคลากรทางการศึกษาทุกคน เร่งพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน มีจิตบริการ และมีความสุขในการทำงาน

พันธกิจที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 และสถานศึกษาในความดูแลรับผิดชอบให้ได้มาตรฐานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา และระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

3.1.4 คำขวัญ

"องค์กรดี มีมาตรฐาน บริการประทับใจ"

3.1.5 เป้าประสงค์หลัก

- 1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพตามมาตรฐานผู้เรียน

2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4) การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการทำงานแบบบูรณาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

3.1.6 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ
- 3) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

3.1.7 กลยุทธ์องค์กร

- 1) เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ
- 2) สร้างแนวร่วมการกำกับดูแลพัฒนาคุณภาพนักเรียน
- 3) เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
- 4) เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบที่เกี่ยวข้องเพื่อลดความเสี่ยงในการออกกลางคันและดูแลช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส และเด็กที่ไม่อยู่มีทะเบียนราษฎรอย่างเหมาะสม
- 5) ลดภาระงานอื่น นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครู
- 6) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผลและทักษะในการสื่อสารของครูให้มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
- 8) เสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 9) สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

10) ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กร คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องวางแผนสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของโรงเรียนและสังคม

11) กระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

12) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน

13) ส่งเสริมการใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

14) ส่งเสริมให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรคณะบุคคลมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1.8 จำนวนโรงเรียนและบุคลากร

จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 รวม 167 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น.123)

จำนวนครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 รวม 1,060 คน

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.2.1 วิสัยทัศน์

ภายในปี 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพชั้นนำตามหลักธรรมาภิบาล นักเรียนมีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับสากล

3.2.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนาคุณภาพนักเรียนสู่มาตรฐานสากล
- 2) ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.2.3 เป้าประสงค์

- 1) นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้น มีทักษะที่เป็นสากล มีทักษะการอ่านการเขียน การคำนวณ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีสุขภาวะที่ดี
- 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน

4) สพป./สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่ดีได้รับความเชื่อมั่นและยอมรับจากสังคม

3.2.4 กลยุทธ์

- 1) พัฒนาคุณภาพนักเรียนสู่มาตรฐานสากล
- 2) เพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักธรรมาภิบาล

3.2.5 จำนวนโรงเรียนและบุคลากร

จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 245 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น.124) 3.1.8 จำนวนโรงเรียนและบุคลากร

จำนวนครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 รวม 1,896 คน

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3.3.1 วิสัยทัศน์

ภายในปี 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐาน มีคุณธรรม ดำรงชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บนพื้นฐานของ\ ความเป็นไทย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่สากล

3.3.2 พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
- 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

3.3.3 เป้าประสงค์

- 1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และได้สมดุลและนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และมีคุณภาพ
- 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4) สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

3.3.4 จำนวนโรงเรียนและบุคลากร

จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 279 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 125)

3.3.5 จำนวนโรงเรียนและบุคลากร

จำนวนครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 รวม 1,695 คน

3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

3.4.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นองค์กรคุณภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานและก้าวสู่สากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายในปี 2562

3.4.2 พันธกิจ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

2) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการจัดการศึกษาให้ทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล

3) ส่งเสริม ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก 12 ประการ

4) พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

5) พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วม เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.3 เป้าประสงค์

1) เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน เหมาะสมตามวัยอย่างมีคุณภาพ และมีความพร้อมในการเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา

- 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเสมอภาคและมีคุณภาพ
- 3) ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
- 4) ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 5) ผู้เรียนทุกคนได้รับการส่งเสริม ปลูกฝัง ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
- 6) ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและพลโลก
- 7) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกับองค์กรบุคคลองค์กรอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามมาตรฐาน
- 9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

3.4.4 ค่านิยมองค์กร

องค์กรเป็นหนึ่ง เข้าถึงพึงได้

3.4.5 กลยุทธ์

- 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ
- 3) พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

3.4.6 จำนวนโรงเรียนและบุคลากร

จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 167 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 126)

จำนวนครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 รวม 1,342 คน

3.4.7 ตำแหน่งที่ตั้งของเขต

160/4 ตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์

80160

3.4.8 เขตพื้นที่ในความดูแลคุณภาพการจัดการศึกษา

อำเภอสิชล อำเภอขนอม อำเภอท่าศาลา อำเภอนบพิตำ อำเภอพรหมคีรี
จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.5 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช

3.5.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานบูรณาการและ
ประสานงาน ให้นครศรีธรรมราชเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม น้อมนำปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

3.5.2 พันธกิจ

- 1) บูรณาและประสานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ
ทุกสังกัดให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติและนานาชาติ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และ
คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของสังคมไทย
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ ทุกสังกัดโดย
การมีส่วนร่วม และสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรทุกคนได้มีโอกาสศึกษาต่อเนื่อง
ตลอดชีวิต
- 3) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ให้มีคุณภาพตลอดชีวิต โดยน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับ
ความต้องการของสังคม และตลาดแรงงานทั้งในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด ระดับชาติ และนานาชาติ
- 4) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ
ทุกสังกัด โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

3.5.3 เป้าประสงค์หลัก

- 1) ผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษาระดับชาติและนานาชาติ
- 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 3) ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีวิถีชีวิตพอเพียง
- 4) หน่วยงานทางการศึกษามีองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม
สนับสนุน การพัฒนาการศึกษาจังหวัด
- 5) หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับมีระบบกลไกการติดตามและประเมินผล
การจัด การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

3.5.4 ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1) การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรม
- 2) การขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 3) การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- 4) การผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 5) การพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 6) การส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
- 7) การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาสู่ความเป็นสากล

3.5.5 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- 1) หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติแต่ระดับของการศึกษาและนานาชาติ
- 2) หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับมีระบบกลไกการติดตาม และประเมินผลจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- 3) ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส
- 4) ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 5) ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษามีทักษะด้านการวิจัย และนำผลการวิจัย นวัตกรรม มาใช้
- 6) ผู้เรียนมีทักษะในการประกอบอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 7) หน่วยงานการศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการศึกษา
- 8) หน่วยงานทางการศึกษามีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- 9) หน่วยงานการศึกษามีระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนครอบคลุมการจัดการศึกษาทุกภารกิจ
- 10) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ ทุกสังกัดจัดการศึกษาที่ยกระดับสู่ความเป็นสากล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

อรรวรรงค์ จันทรเกษม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัย ด้านเพศและระยะเวลาการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 2) พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความทันสมัย ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีการรับรู้ข้อมูลที่เป็นจริง เชื่อถือได้ เข้าใจถึงวัฒนธรรมวิถีชีวิตของคนในชุมชน เข้าถึงหลักศาสนา ให้ความสำคัญกับองค์กรท้องถิ่นและภูมิปัญญาที่เกิดจากคนในท้องถิ่นและต้องสร้างแนวความคิดในการพัฒนาการศึกษาของคนในชุมชน ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ และต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกของการเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละ การสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานอื่นๆ อำนวยความสะดวกให้ทีมงานและเป็นผู้นำทางความคิด ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างเครือข่ายผู้นำ มีการเปิดกว้าง นำทีมงานศึกษาดูงาน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรและความรู้ในระดับนานาชาติ มีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร มีความกล้าในการนำเสนอตนเองและนำเสนอผลงาน สร้างเจตคติที่ดีให้แก่ทีมงานในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากทุกข้อและทุกด้าน

ขวัญชนก โตนาค (2556) การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปร สังเกตได้ คือ 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปร สังเกตได้ 2) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปร สังเกตได้ 3) องค์ประกอบการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 15 ตัวแปร สังเกตได้ และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปร สังเกตได้ 2. การตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดล การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 256.403 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 230 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.894 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลัง 2 ของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.0166

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยผลการศึกษาพบว่า บริบทภายนอกองค์การที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อ การปรับทิศทางและกลยุทธ์ในการนำองค์การ กัดดันให้ผู้ นำมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน บริบทภายในองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศในองค์การมีผลกระทบต่อบทบาทของภาวะผู้นำ รูปแบบ องค์การแห่งการเรียนรู้และระบบการจัดการความรู้ที่มีกระบวนการชัดเจน และใช้เทคโนโลยี ในการสร้างคลังความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนา นวัตกรรม โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม คือ โครงสร้างองค์การแบบทีมงานข้ามสายงาน ระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบริหารคนเก่ง และมีระบบพี่เลี้ยง มีการสอนงาน การมอบหมาย งานโครงการ การมอบอำนาจ เป็นระบบที่ส่งผลเชิงบวกต่อแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณีศึกษาทั้งหมด ผู้วิจัยนำเสนอตัวแบบองค์ประกอบคุณลักษณะ ของผู้นำเชิงนวัตกรรม และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมอันประกอบด้วยบริบทภายนอกและ ภายในในองค์การที่มีผลต่อผู้นำเชิงนวัตกรรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านสมรรถนะ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคมเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะหลักของผู้นำเชิงนวัตกรรม

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ทิพย์วรรณ รอดคุ้ม (2548, น. 58-60) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้านความคิดเชิง

ระบบ ตามลำดับ 2) พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานโรงเรียนมี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าไม่แตกต่างกัน

ศิริพร จินดาพงษ์ (2549, น. 69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมคิด ชุมนุพพร (2549, น. 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก 2) การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 3 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษাপทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทางบวก ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทัศนีย์ อวรัญ (2549, น. 70-71) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอลำลูกเกด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอลำลูกเกด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอลำลูกเกด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษามาก และ ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาน้อยมีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอลำลูกเกด สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่บริหารสถานศึกษาประเภท ประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา มัธยมศึกษา และเอกชนมีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จันทร์เพ็ญ ศรีไสยเพชร (2551, น. 81-84) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความคิดเชิงระบบอยู่ในระดับปานกลางและการจำแนกตามสถานศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีมของโรงเรียนเทศบาล 5 และโรงเรียนเทศบาล 1 มีมากกว่า โรงเรียนเทศบาล 2 โรงเรียนเทศบาล 3 และโรงเรียนเทศบาล 4 ด้านความคิดเชิงระบบ โรงเรียนเทศบาล 5 มีมากกว่าโรงเรียนเทศบาล 1 โรงเรียนเทศบาล 2 โรงเรียนเทศบาล 3 และโรงเรียนเทศบาล 4

ธัญญาพร ไชยปัญญา (2551, น. 80-82) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษามีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาและมัธยมศึกษา

บัญชา ประเสริฐสุข (2552, น. 63-65) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอารยธรรมบูรพา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอารยธรรมบูรพา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารมากและประสบการณ์ การบริหารน้อย โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร

สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอารยธรรมบูรพา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่จำแนกประเภทตามสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้น ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้านการวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมและด้านความคิดเชิงระบบ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษาประเภทประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา

ยุรดา อรรถธนาสาร (2552, น. 42) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยาการองค์การและคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3 พบว่า 1) การศึกษาระดับการจัดการความรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการความรู้ของครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทางความรู้ และด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการสร้างคลังความรู้ 2) การศึกษาระดับพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนระดับบรรยาการองค์การโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับระดับคุณลักษณะของครูโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน

นิวัติ รอบบุตร (2553, น. 72-74) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านแบบแผนความคิดอ่าน ตามลำดับ 2) พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์บริหารงานและขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิพากร ธงศรี (2553, น. 59-61) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเนินกุ่มพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเนินกุ่มพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเนินกุ่มพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตาม

วุฒิการศึกษา และประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สถาพร กริธาธร (2553, น. 149) ได้การทำการศึกษ เรื่ององค์ประกอบของ คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จากการวิจัยพบว่าผลการพัฒนาและทดสอบโมเดลเชิงทฤษฎีที่ใช้กำหนดคุณลักษณะ องค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ วินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เนื่องจาก พบว่าโมเดลดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงควรนำไปเผยแพร่แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องได้นำโมเดลองค์ประกอบของคุณลักษณะ องค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวินัยของบุคลากร ไปประยุกต์ใช้และ พัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถสังเคราะห์ได้ 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม
2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดตามแบบของ Marquardt & Reynolds (2002) 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านบุคลากร ด้านความรู้ และ ด้านเทคโนโลยี

ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 1.1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การพัฒนาเครื่องมือ
 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- รายละเอียดของการดำเนินการวิจัย นำเสนอดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช จำนวน 5,993 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	2,821	170
ขนาดกลาง	2,247	135
ขนาดใหญ่	647	39
ขนาดใหญ่พิเศษ	278	17
รวม	5,993	361

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อความจำนวน 31 ข้อ แต่ละข้อ มี 5 ตัวเลือก แต่ละตัวเลือกใช้มาตราวัดเกณฑ์ประมาณค่า (rating scale) ซึ่งมีน้ำหนักของคะแนนตามระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ แต่ละข้อ มี 5 ตัวเลือก แต่ละตัวเลือกใช้มาตราวัดเกณฑ์ประมาณค่า (rating scale) ซึ่งมีน้ำหนักของคะแนนตามระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

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

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเป็นรายชื่อให้ครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไข และนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (รายชื่อปรากฏดังภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อกระทงคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่า

ความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .983 และค่าความเที่ยงของตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเท่ากับ .954

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 บันทึกเสนอสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเพื่อขอทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช และผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 361 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด และนำไปวิเคราะห์ โดยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 361 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา พบว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ใช้วิเคราะห์ได้จำนวน 361 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, น. 103) ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, น. 103) ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์แปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของซูกรี วงศ์รัตน์ (2553, น. 316) ดังนี้

1.00	มีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์
0.90 - 0.99	มีความสัมพันธ์สูงมาก

0.70 - 0.89	มีความสัมพันธ์สูง
0.30 - 0.69	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
น้อยกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช นำเสนอดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ
ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน

(n = 361)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	84	23.27
ชาย	277	76.73
หญิง		
รวม	361	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	65	18.01
31 - 40 ปี	109	30.19
41 - 50 ปี	70	19.39
50 ปีขึ้นไป	117	32.41
รวม	361	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	71	19.67
6 - 10 ปี	94	26.04
11 - 15 ปี	46	12.74
16 - 20 ปี	22	6.09
21 - 25 ปี	58	16.07
25 ปีขึ้นไป	70	19.39
รวม	361	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.56
ปริญญาตรี	242	67.04
ปริญญาโท	108	29.92
ปริญญาเอก	3	0.83
อื่นๆ	6	1.65
รวม	361	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 361)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	170	47.10
ขนาดกลาง	135	37.40
ขนาดใหญ่	39	10.80
ขนาดใหญ่พิเศษ	17	4.70
รวม	361	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 76.73 มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.41 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.04 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 67.04 และเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช นำเสนอภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2-4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวม

(n = 361)

รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพ	4.29	0.54	มาก
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการปฏิบัติงาน	4.33	0.53	มาก
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านปฏิสัมพันธ์ / สังคม	4.32	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD. = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, $SD. = 0.53$) ด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม ($\bar{X} = 4.32$, $SD. = 0.60$) และด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.29$, $SD. = 0.54$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านบุคลิกภาพ

(n = 361)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1.	ผู้บริหารสามารถชี้แนะบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดหาวิธีดำเนินงานใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.77	มาก
2.	ผู้บริหารมีความกล้าคิดและกล้าตัดสินใจเพื่อการขับเคลื่อนองค์การภายใต้สถานการณ์ที่มีความเสี่ยง	4.22	0.78	มาก
3.	ผู้บริหารปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของตนเองให้สูงขึ้น	4.25	0.70	มาก
4.	ผู้บริหารประพฤติตน / วางตนอยู่ในหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม	4.42	0.71	มาก
5.	ผู้บริหารคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ของโรงเรียน	4.26	0.71	มาก
6.	ผู้บริหารมีความรอบคอบ ไตร่ตรอง ตรวจสอบ และดูแลการทำงานทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.73	มาก
7.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคปัญหาจากการทำงาน	4.30	0.70	มาก
8.	ผู้บริหารมีปฏิภาณเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างทันท่วงที	4.28	0.74	มาก
9.	ผู้บริหารสามารถเรียนรู้วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ประยุกต์เพื่อการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.21	0.77	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n = 361)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
10.	ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน	4.47	0.64	มาก
11.	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	4.30	0.70	มาก
12.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4.25	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย		4.29	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านบุคลิกภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, SD. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.64-0.79 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.47$, SD. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสามารถเรียนรู้วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ประยุกต์เพื่อการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.21$, SD. = 0.77)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชด้านการปฏิบัติงาน

(n = 361)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1.	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างเจตคติที่ดีต่อการใช้และสร้างนวัตกรรมให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.27	0.72	มาก
2.	ผู้บริหารให้อิสระทางความคิดและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดของตน อันนำไปสู่การคิดอย่างสร้างสรรค์ในทุกๆ สถานการณ์	4.36	0.73	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

(n = 361)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
3.	ผู้บริหารสนับสนุนและจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและนอกสถานศึกษา	4.32	0.72	มาก
4.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด และให้คำแนะนำระหว่างการดำเนินงาน	4.42	0.74	มาก
5.	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการทำงานทั้งก่อนเริ่มงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังเสร็จสิ้นการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	4.30	0.75	มาก
6.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน	4.33	0.70	มาก
7.	ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลหลักฐานจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ประกอบ การตัดสินใจและแก้ปัญหาในทุกๆสถานการณ์	4.26	0.71	มาก
8.	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน	4.36	0.75	มาก
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมของโรงเรียนอย่างแท้จริง	4.33	0.71	มาก
10.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	4.40	0.67	มาก
11.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม โดยไม่จำกัดของเขตด้านกลุ่มสาระ เพื่อให้เกิด การประสานงานที่ดี	4.36	0.77	มาก
12.	ผู้บริหารค้นหาและพัฒนาครูแกนนำ/ครูต้นแบบทางด้านนวัตกรรม และส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานไปสู่องค์กรอื่นๆ	4.20	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย		4.33	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, $SD.=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.20-4.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.67-0.77โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ

คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด และให้คำแนะนำระหว่างการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.42$, $SD.=0.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารค้นหาและพัฒนาครูแกนนำ/ครูต้นแบบทางด้านนวัตกรรม และส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานไปสู่องค์กรอื่นๆ ($\bar{X}=4.20$, $SD.=0.71$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านปฏิสัมพันธ์ / สังคม

(n = 361)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดี และให้เกียรติกับบุคลากรทุกคน	4.39	0.73	มาก
2.	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายที่หลากหลายร่วมกับองค์กรภาครัฐและเอกชน	4.32	0.76	มาก
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้มีความเป็นกันเอง เพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร	4.35	0.78	มาก
4.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เน้นการทำงานอย่างมีความสุข	4.31	0.71	มาก
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสช่วยเหลือให้กำลังใจกัน อย่างจริงใจ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.32	0.74	มาก
6.	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมหรือให้รางวัล แก่ครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมีผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม	4.29	0.73	มาก
7.	ผู้บริหารมีความเข้าใจ เคารพความแตกต่างและความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย		4.32	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านปฏิสัมพันธ์/สังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, $SD. = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.27-4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.71-0.78 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดี และให้เกียรติกับบุคลากรทุกคน

($\bar{X} = 4.39$, $SD. = 0.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจ เคารพความแตกต่าง และความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.27$, $SD. = 0.76$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช นำเสนอภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.6-4.11

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวม

(n = 361)

รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1. องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้	4.30	0.64	มาก
2. องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านองค์การ	4.31	0.51	มาก
3. องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านบุคลากร	4.28	0.49	มาก
4. องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้	4.28	0.49	มาก
5. องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี	4.31	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD. = 0.44$) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านองค์การ ($\bar{X} = 4.31$, $SD. = 0.51$) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.31$, $SD. = 0.53$) ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30$, $SD. = 0.64$) และด้านบุคลากรและด้านความรู้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.28$, $SD. = 0.4$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
ด้านการเรียนรู้

(n = 361)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1.	โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เป็นรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียนเพื่อศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.65	มาก
2.	โรงเรียนผลักดันให้บุคลากรนำความรู้จากประสบการณ์ ในอดีตมา ปรับใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันให้ดีขึ้น	4.32	0.66	มาก
3.	โรงเรียนมีการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต แล้วค้นหาวิธีปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	4.22	0.71	มาก
4.	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การลง มือปฏิบัติ	4.51	0.70	มากที่สุด
5.	บุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบ เป็นเหตุเป็นผล และเป็นขั้นเป็น ตอน	4.25	0.68	มาก
6.	โรงเรียนจัดให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การดำเนินงาน ที่เป็นเลิศ	4.27	0.69	มาก
7.	ผู้บริหารและบุคลากรใช้ทักษะการฟังและการถ่ายทอดสารอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน	4.32	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย		4.30	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, SD. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 1 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด
คือ โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.51$, SD. =
0.70) และข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.20 - 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
0.65 - 0.71 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและบุคลากรใช้ทักษะการฟังและการ
ถ่ายทอดสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$, SD. = 0.65) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรเป็น
รายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียนเพื่อศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$, SD. = 0.65)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
ด้านองค์การ

(n = 361)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1.	โรงเรียนมีวิสัยทัศน์นำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน	4.29	0.63	มาก
2.	โรงเรียนมีกลยุทธ์ช่วยเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้	4.34	0.65	มาก
3.	โรงเรียนสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้เพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.34	0.66	มาก
4.	โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานในลักษณะแบบราบ เพื่อลดชั้นการสั่งการในการปฏิบัติงาน	4.25	0.63	มาก
5.	โรงเรียนสร้างค่านิยมในการร่วมมือและทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.30	0.71	มาก
6.	ครูและบุคลากรให้การยอมรับว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญต่อการนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ	4.32	0.70	มาก
7.	การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกคน	4.34	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, SD. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.25-4.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.63-0.71 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ โรงเรียนมีกลยุทธ์ช่วยเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.34$, SD. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานในลักษณะแบบราบ เพื่อลดชั้นการสั่งการในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.25$, SD. = 0.63)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
ด้านบุคลากร

(n = 361)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1.	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นจูงใจให้ครูและบุคลากรปรับตัวและรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์	4.31	0.72	มาก
2.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ชี้แนะและให้คำปรึกษาที่ดี แก่ครู และบุคลากร	4.32	0.74	มาก
3.	ครูและบุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.33	0.70	มาก
4.	ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.32	0.67	มาก
5.	ครูและบุคลากรสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกๆสถานการณ์ได้ โดยใช้ประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.72	มาก
6.	ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เผยแพร่ความรู้ และจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามความ เหมาะสม	4.28	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย		4.28	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.28$, SD. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย
ระหว่าง 4.28-4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.67-0.74 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ
คือ ครูและบุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอไว้ ($\bar{X} = 4.33$, SD. = 0.70) และข้อที่
มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
เผยแพร่ความรู้ และจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$, SD. = 0.70)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
ด้านความรู้

(n = 361)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1.	ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.34	0.68	มาก
2.	ครูและบุคลากรจัดทำงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมอย่างน้อย 1 ชิ้นต่อปีการศึกษา	4.31	0.69	มาก
3.	โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมความรู้และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงความรู้นั้นโดยการสร้างช่องทางการเข้าถึงอย่างทั่วถึง	4.26	0.69	มาก
4.	โรงเรียนมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์รวบรวมเป็นสารสนเทศและมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ	4.21	0.67	มาก
5.	โรงเรียนสร้างโอกาสให้บุคลากรในการถ่ายโอนความรู้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.65	มาก
6.	ครูและบุคลากรมีการวิเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้มีความเป็นปัจจุบันและถูกต้องตามความเป็นจริง	4.30	0.64	มาก
7.	ครูและบุคลากรมีการนำความรู้ความคิดมาใช้ประโยชน์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.33	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย		4.28	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, SD. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-4.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.64-0.69 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.34$, SD. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ โรงเรียนมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์รวบรวมเป็นสารสนเทศและมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.21$, SD. = 0.67)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
ด้านเทคโนโลยี

(n = 361)

ที่	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1.	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้	4.33	0.70	มาก
2.	ครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้	4.32	0.65	มาก
3.	โรงเรียนมีการจัดเตรียมอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่พร้อมใช้งานมาสนับสนุนการเรียนรู้ของครูและบุคลากร	4.30	0.67	มาก
4.	โรงเรียนมีการจัดอบรมการใช้งานคอมพิวเตอร์ และระบบฐานข้อมูล เพื่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากร	4.29	0.70	มาก
5.	ครูและบุคลากรใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการสร้างความรู้ให้แก่ตนเอง	4.33	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, SD. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.29-4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65-0.70 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูและบุคลากรใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการสร้างความรู้ให้แก่ตนเอง ($\bar{X} = 4.33$, SD. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือโรงเรียนมีการจัดอบรมการใช้งานคอมพิวเตอร์ และระบบฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.29$, SD. = 0.70)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช**

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.12



ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

(n = 361)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา					ภาพรวมความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับ ความสัมพันธ์
	ด้าน การเรียนรู้	ด้าน องค์การ	ด้าน บุคลากร	ด้าน ความรู้	ด้าน เทคโนโลยี		
ด้านบุคลิกภาพ	.375**	.641**	.568**	.568**	.521**	.641**	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติงาน	.469**	.693**	.556**	.556**	.555**	.683**	ปานกลาง
ด้านปฏิสัมพันธ์ / สังคม	.572**	.744**	.543**	.543**	.515**	.710**	สูง
ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	.571**	.755**	.603**	.603**	.576**	.738**	สูง
ความสัมพันธ์	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .738 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .755 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านบุคลากร ด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .603 , .603 , .576 และ .571 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .710 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .744 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับด้านการเรียนรู้ ด้านบุคลากร ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .572 , .543, .543 และ .515 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .683 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับด้านองค์การ ด้านบุคลากร ด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .693, .556, .556, .555 และ .469 ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .641 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านองค์การ ด้านบุคลากร ด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .641, .568, 568, 521 และ .375 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยดำเนินการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชตามการรับรู้ของครู

1.1.2 เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชตามการรับรู้ของครู

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช จำนวน 5,993 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จากนั้นนำเครื่องมือไปตรวจสอบความตรง (Validity)

ของเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างระหว่าง 0.60 - 1.00 และนำเครื่องมือไปทดลองใช้แล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .983 และได้ค่าความเที่ยงของตอนที่ 3 เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เท่ากับ .954

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช และผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 361 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองทั้งหมด ได้รับคืนจำนวนทั้งหมด 361 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 361 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

1.3 ผลการวิจัย ปรากฏดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม และด้านบุคลิกภาพตามลำดับ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง

4.20-4.42 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด และให้คำแนะนำระหว่างการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารค้นหาและพัฒนาครูแกนนำ/ครูต้นแบบทางด้านนวัตกรรม และส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานไปสู่องค์กรอื่นๆ

2) *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.27-4.39 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีและให้เกียรติกับบุคลากรทุกคน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจ เคารพความแตกต่างและความเป็นปัจเจกบุคคล

3) *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-4.47 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสามารถเรียนรู้วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ประยุกต์เพื่อการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

1.3.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ ด้านบุคลากร และด้านความรู้ ดังนี้

1) *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านองค์กร* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.25-4.34 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ โรงเรียนมีกลยุทธ์ช่วยเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานในลักษณะแบบราบเพื่อลดขั้นตอนการสั่งการในการปฏิบัติงาน

2) *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยี* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.29-4.33 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูและบุคลากรใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการสร้างความรู้ให้แก่ตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ โรงเรียนมีการจัดอบรมการใช้งานคอมพิวเตอร์ และระบบฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากร

3) *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 1 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ ($\bar{X}=4.51$) และข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.20-4.32 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและ

บุคลากรใช้ทักษะการฟังและการถ่ายทอดสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรเป็นรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียนเพื่อศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน

4) *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านบุคลากร* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.28-4.33 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูและบุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ความรู้ และจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามความเหมาะสม

5) *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านความรู้* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-4.34 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ โรงเรียนมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์รวบรวมเป็นสารสนเทศและมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .738 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .755 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านบุคลากร ด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .603 , .603 , 576 และ 571 ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่มีความสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชมี

คุณลักษณะและบุคลิกภาพที่สร้างแรงบันดาลใจหรือเจตคติให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้และสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาของตน รวมทั้งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างและใช้นวัตกรรมที่เป็นเช่นนี้เพราะสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา (2561, น. 48) ได้กำหนดเป้าประสงค์หลัก คือ การที่หน่วยงานการศึกษามีองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา และเมื่อมีเป้าประสงค์เช่นนี้จึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์เพื่อผลักดันการดำเนินงาน โดยกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ไว้ในข้อที่ 5 คือ ให้ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษามีทักษะด้านการวิจัย และนำผลการวิจัย นวัตกรรม มาใช้ซึ่งผู้บริหารอยู่ในสถานะที่ต้องริเริ่มทำ ความเข้าใจ เป็นแกนนำในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูและบุคลากรเป็นผู้มีองค์ความรู้ ด้านนวัตกรรมและสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้จริง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน สามารถผลักดัน และสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสังกัดสร้างและใช้นวัตกรรมในการเรียนการสอน เปิดโอกาส ให้มีการแสดงออกทางความคิดเพื่อการสร้างสรรค์ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา(จารุณันท์ แก้วทองนาค , 2562 น. 8) ให้ผู้อำนวยการและรอง ผู้อำนวยการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต้องผ่านการประเมินการปฏิบัติงาน ในเวลา 6 เดือน โดยจะ ประเมิน 2 ครั้ง ครั้งละ 3 เดือน ตามมาตรา 71 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2547 ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องผ่าน การประเมินการปฏิบัติงานก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิสัมพันธ์/สังคม อยู่ใน ระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาได้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับบุคคลและองค์การรอบข้าง ให้เกียรติ เข้าใจความแตกต่างของบุคคล ให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากร และสร้าง บรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง จันทราณี สงวนนาม (2555, น. 155) กล่าวว่า การบริหารเป็น ทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาที่มีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้ ซึ่งลักษณะเช่นนี้จึง เรียกว่าเป็นศาสตร์ และยังต้องใช้ศิลปะและทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ สภาพแวดล้อม และกลุ่มคนต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งถ้าหากผู้บริหารมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อ คนรอบข้าง มีเครือข่ายในการทำงาน ก็จะมีส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา การดำเนินการ เช่นนี้สอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดให้ สถานศึกษาสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะความร่วมมือคือพลังแห่ง

ความสำเร็จ มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่เกิดความเข้าใจตรงกัน และการได้รับความรู้สึกเป็นมิตร (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช, 2561, น. 47)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ เหมาะแก่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ เป็นผู้ที่สามารถชี้แนะบุคคลในความดูแลได้ มีความกล้าเสี่ยงใน การตัดสินใจและปฏิบัติงาน ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน อันเป็น คุณลักษณะที่สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับ เชื่อถือ และมั่นใจที่จะ ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1(2560) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 (2560) กำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่มีความสำคัญสรุปได้ว่า ให้ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน เพื่อการทำงานอย่าง เต็มประสิทธิภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 (2560) ยังได้กำหนดเป้าประสงค์ในข้อที่ 3 ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มี ทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมี ความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการ ปฏิบัติงาน พบประเด็นการวิจัยว่า ผู้บริหารค้นหาและพัฒนาครูแกนนำ/ครูต้นแบบทางด้านนวัตกรรม และส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานไปสู่องค์กรอื่นๆ มีค่านี้น้อยกว่าข้ออื่นๆ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับการค้นหาต้นแบบและเชิดชูครูที่มีศักยภาพสามารถเป็นแกนนำไม่มากนัก ทั้งๆ ที่ครูต้นแบบถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอันควรค้นหาและนำไปเป็นแบบอย่างกับครูและ บุคลากรคนอื่นๆ ดังที่ พระเทพโสภณ กล่าวถึง ความสำคัญของต้นแบบ อันได้แก่ เพื่อให้ผู้ดูแบบได้ ทำเอาอย่าง โดยศึกษาจากพฤติกรรมต้นแบบแล้วทำตาม เลียนแบบ หรือนำต้นแบบมาประยุกต์เพื่อ ใช้ และเพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นกำลังใจแก่ผู้ดูแบบ กระตุ้นให้ผู้ดูแบบ สร้างสรรค์สิ่งดีงามตามต้นแบบ ทั้งๆ ที่อาจไม่ต้องการถ่ายทอดสิ่งใดให้กันแต่แค่เห็นแล้วชื่นชมก็ทำ ให้เกิดแรงบันดาลใจขึ้นได้เอง (อ้างถึงในบรรเจอดพร รัตนพันธุ์, 2545) ซึ่งการที่ผู้บริหารละเลยและ ให้ความสำคัญน้อยในการค้นหาหรือเชิดชูครูผู้เป็นต้นแบบด้านนวัตกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่มีตัวอย่างที่ดีไว้เป็นแบบเพื่อปฏิบัติตาม ไม่เกิดแรงบันดาลใจ ซึ่งถือ เป็นอุปสรรคต่อการคิดสร้าง และใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา

2.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตามลำดับดังนี้ ด้านองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ ด้านบุคลิกภาพและด้านความรู้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชมีวิสัยทัศน์ที่นำสถานศึกษาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ มีกลยุทธ์ที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและทีม ทั้งในและนอกสถานศึกษา เน้นโครงสร้างแบบราบ สนับสนุน การเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม มีการสร้างสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีเทคโนโลยี เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์พร้อมและเพียงพอสำหรับจัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูล ครูและบุคลากรมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้ ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารโดยเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจและกระตุ้นให้ครูรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ทันท่วงที ครูและบุคลากรมีการจัดทำงานวิจัยหรือนวัตกรรมอย่างน้อย 1 ชิ้นต่อปีการศึกษา มีการวิเคราะห์ความถูกต้องของข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้ในทางสร้างสรรค์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช (2561, น. 47) ได้ระบุวิสัยทัศน์ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ไว้ คือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานบูรณาการและประสานงานให้นครศรีธรรมราชเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากลซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจะเป็นจุดเริ่มต้นทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า จากผลการวิจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ พบประเด็นวิจัย โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เป็นรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียนเพื่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบันวิธีการแสวงหาความรู้ของบุคลากรอาจมีวิธีการที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ การเรียนรู้สามารถกระทำได้ด้วยตนเองโดยผ่านการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ซึ่งสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริง ความน่าเชื่อถือได้ด้วยตนเอง จึงทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มถูกลด ความสำคัญลง

2.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .738 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งด้านการปฏิบัติงาน ด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม และด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความตื่นตัวในการพัฒนาความรู้ การใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการสร้างและใช้นวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์การ โดยต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อข่าวสารและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และ

ระดับองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรารค์ จันทรเกษม (2556) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในเชิงบวก และพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เนื่องจากการบริหารของผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นความสำคัญและปฏิบัติตนเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม อันเป็นภาวะที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารจัดการในสังคมศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้และสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นเครื่องมือและสร้างความได้เปรียบในการจัดการศึกษาได้ย่อมต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติงาน ด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม และด้านบุคลิกภาพ ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ คล้อยตาม และมั่นใจที่จะปฏิบัติตามอย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า การปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างย่อมส่งผลบวกกับสภาวะจิตใจ สร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ความสามารถ ตลอดจนการสื่อสารที่ถูกต้อง ตรงไปตรงมา และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ให้เกียรติ การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุข เกิดความสบายใจ เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานที่ยั่งยืน และเกิดเป็นแรงผลักดันให้ทำงานใดๆอย่างเต็มที่จนประสบความสำเร็จจนสามารถนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุณี แก้วเอี่ยม (2555, น. 108) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม ซึ่งผู้นำองค์การมีการจูงใจผู้อื่นให้ทำตามเป้าหมายที่ต้องการ มีบุคลิกภาพส่วนตัวที่เป็นคนสบายๆ เปิดเผย ตรงไปตรงมา บอกเป้าหมายให้ทราบอย่างชัดเจน และให้การสนับสนุนที่จำเป็น ผู้นำองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมมาโดยตลอด โดยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคล เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม ทำให้เกิดการเรียนรู้ขององค์การได้เป็นอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหาร และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

3.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม มีบางข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ ผู้บริหารค้นหาและพัฒนาครูแกนนำ/ครูต้นแบบทางด้านนวัตกรรม และส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานไปสู่องค์กรอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ค้นหา และพัฒนาครูแกนนำ/ครูต้นแบบทางด้านนวัตกรรม และส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานไปสู่องค์กรอื่นๆ

3.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม มีบางข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ ได้แก่ โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรเป็นรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียนเพื่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า

1) สถานศึกษาควรสร้างโอกาสให้บุคลากรในการถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการรวมกลุ่มกันเป็นเครือข่าย โดยใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับตัวแปรอื่นๆ เช่น องค์กรนวัตกรรม การมีส่วนร่วมของครู เป็นต้น

3.2.2 ควรศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21

3.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.2.4 ควรศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พัฒน์. (2539). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พี.เค.อินเตอร์พริ้นส์.
- กานต์สุดา มาฆะศิรินันท์. (2557). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงกานต์ กาญจนะโกคิน. (2555). ผู้นำด้านนวัตกรรม (INNOVATION LEADERSHIP). กรุงเทพฯ ธุรกิจ. สืบค้นจาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/466874>.
- ชนิษฐา อุณวิเศษ. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- แคทซ์ ราล์ฟ. (2550). *การบริหารจัดการนวัตกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). (ณัฐยา สันตรระการผล, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จรุณี แก้วเอี่ยม. (2556). *รายงานการวิจัยคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมทพพัฒนาธรรม*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จันทร์เพ็ญ ศรีไสยเพชร. (2551). *การศึกษาพฤติกรรมบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพ้อยท์.
- จุฑาธิป อินทรเรืองศรี. (2549). *การศึกษาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลกลุ่ม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- ฉันทนา จันท์บรรจง. (2550). *จิตวิทยาการบริหาร*. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้ สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐยา ลินตระกูลผล. (2553). *นวัตกรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2552). *การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ดีเอ็นทีคอนซัลแตนท์.
- ดิเรก ฤกษ์หำราย. (2528). *การนำการเปลี่ยนแปลง : เน้นกระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: เฉลิมชาญการพิมพ์.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2549). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ทัศนีย์ อารัญ. (2549). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ ลุงสังัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทิพวรรณ รอดคุ้ม. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้วเขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทิพากร ธงศรี. (2553). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธัญญาพร ไชยปัญญา. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธำรงค์ดี คงสาส์ดี. (2551). *Training roadmapตาม competency--เขาทำกันอย่างไร?*. กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.
- นิวัติ รอบบุตร. (2553). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บรรเจอดพร รัตนพันธุ์. (2545). *ต้นแบบแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ ศูนย์สารสนเทศ สป.ศธ. สืบค้นจาก http://www.moe.go.th/main2/article/learn_original.htm

- บัญชา ประเสริฐสุข. (2552). พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอารยธรรมบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2550). คุณภาพบริการพยาบาลในยุคแข่งขัน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- บุญญา สุขสมบุรณ์. (2560). การเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคไทยแลนด์ 4.0. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประนอม บัวเผื่อน. (2549). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายนเรศวร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปาติกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เปรม กิรติวงศ์ชวาล. (2552). กฎทองแห่งผู้นำ. กรุงเทพฯ: อักษรเงินดี.
- เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน. (2543). องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารการศึกษาพยาบาล, 11(2), 1-2. สืบค้นจาก http://natres.psu.ac.th/Journal/Learn_Organ/index.html.
- พัชรินทร์ ไชยสมบัติ. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. (การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี, วสันต์ อดิศักดิ์, ชิดชนก เจิงขาว และสันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ. (2558). องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- โพยม จันทน์น้อย. (2560). การศึกษา 4.0. สืบค้นจาก https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=47876&Key=news_research.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2557). การศึกษากับการพัฒนาประเทศ: พัฒนาอะไร. สืบค้นจาก http://paisarnkr.blogspot.com/2014/07/blog-post_24.html.
- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2556). รวมแนวคิดหลากหลายมุมมององค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: ส่องสยาม.

- มานิต ปัญญวรรณศิริ. (2550). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาลี จุฑา. (2542). จิตวิทยาการเรียนการสอน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ยุรดา อรรถนสาร. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้บรรยากาศองค์การและคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ (Leadership). กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- ราตรี ต๊ะพันธุ์. (2549). การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า.
- วัชรินทร์ พงศ์พันธุ์อัสตร. (2545). ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในจังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วารินทร์ เสมาล้อม. (2551). สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวัฒนานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เวียงวิวรรค์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศิริพร จินดาพงษ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สถาพร กริธาธ. (2553). องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการ ของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- สมคิด ชุมนุพพร. (2549). *การศึกษาส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมคิด บางโม. (2545). *การประกอบธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (2560). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. สืบค้นจาก <http://203.172.141.3/nst1/index.php>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2560). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2*. สืบค้นจาก <http://www.nst2.go.th>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2560). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*. สืบค้นจาก <http://web.nst3.go.th>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (2560). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. สืบค้นจาก <http://www.pnst4.go.th/index.php>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *การศึกษาไทย ก้าวไกลสู่อาเซียน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- _____. (2561). *สาระสำคัญของแผนการปฏิรูปราชการ ประจำปีงบประมาณ 2561 ของสพฐ.* สืบค้นจาก <http://www.obec.go.th/sites/obec.go.th/files/document/attachment/81701/55.pdf>
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. (2561). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2561*. สืบค้นจาก <http://www.nstpeo.go.th/index1.php>
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *มาตรฐานการศึกษาชาติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาการศึกษา.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). *แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 14(2), 117-128.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). *การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2548). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, ชูชาติ พ่วงสมจิตร, ทองอินทร์ วงศ์โสธร, ประยูร ศรีประสาธน์, นพดล เจนอักษร และจำลอง นักพ่อน. (2556). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6 – 10*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2556). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11-15*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership). *สวนพลังประชา-รัฐ*. สืบค้นจาก <http://pracharathschool.go.th/skill/detail/52233>.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. *ทรูปลูกปัญญา*. สืบค้นจาก <http://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-t2s1-t2-t2s3->.
- อรรวรงค์ จันทร์เกษม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 8(1), 138-144.
- อรอนงค์ ไรจน์วัฒนบุลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้บริหารเชิงนวัตกรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อำนาจ วัคจันดา. (2550). *ประเมินองค์การด้วย McKinsey 7s*. สืบค้นจาก <http://www.hrcenter.co.th/HRKnowView.asp?id=647&mode=disp>.
- Boles, Harold W. and Davenport, James A. (1975). *Introduction to Education Leadership*. New York: Harper and Row.
- Peter Skarzynski & Rower Gibson. (2553). การสร้างนวัตกรรมให้เป็น Core Competency [Innovation to the core] (ณัฐยา สิ้นตระการผล). กรุงเทพฯ: ส.เอเชียนเพลส.
- Rogers, Everette M. (1983). *Diffusion of Innovations*. New York: The Free Press.
- Senge. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in Organizations*. (5thed). nd: Prentice-Hall.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ ดร.อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์
 สถานที่ทำงาน สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
 วุฒิการศึกษา ค.ด. (บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ งานวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปี 2558
 บทความภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovation Leadership)
 ปี 2559 เว็บไซต์ www.trueplookpanya.com

2. ชื่อ ดร. ศิลป์ชัย สุวรรณมณี
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ
 วุฒิการศึกษา กศ.บ. (เทคโนโลยีทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ
 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ
 กศ.ด. (ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยทักษิณ
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ และดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
 สถาบันปฏิบัติการชุมชนเพื่อการศึกษาแบบบูรณาการ
 มหาวิทยาลัยทักษิณ

3. ชื่อ อาจารย์สุพรรณิ หมาดยูโส๊ะ
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
 วุฒิการศึกษา สส.บ. (การจัดการสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
 ค.อ.ม. (การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา)
 สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ประสบการณ์การสอน 3 ปี ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ดังนี้
 สอนปริญญาบัณฑิตวิชาชีพรู วิชาวัดและประเมินผล
 วิชาประกันคุณภาพเพื่อการศึกษา
 สอนปริญญาตรี วิชาประกันคุณภาพเพื่อการศึกษา
 วิชาการคิดวิเคราะห์ วิชาการคิดเชิงสร้างสรรค์
 วิชาทักษะการเรียนรู้ในอุดมศึกษา

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาคุณภาพ
และเป็นผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในในระดับ
หลักสูตร สกอ.

4. ชื่อ นายวันชัย วงศ์ศิลป์
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดจันดี อ.ฉวาง จ.นครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา คบ.พลศึกษา วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ประสบการณ์การทำงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้
พ.ศ.2542 อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนบ้านหนองคล้า
จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ.2548 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านทรายขาว
จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันดี
5. ชื่อ นายมงคล ยินเจริญ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดโคกยาง อำเภอดำรงวิทยารัษฎนคร จังหวัดนครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา ศศ.บ. (ประวัติศาสตร์) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
กษ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประสบการณ์หรือความชำนาญ เป็นผู้งานวิจัยต่างๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโคกยาง
อำเภอดำรงวิทยารัษฎนคร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคอกะเคียว

ด้วยนางสาวปารวี บุญเพชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๙๒๐๕๓๒



ที่ อวอ๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอ้อคณาพร

ด้วยนางสาวปารวี บุญเพชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๙๒๐๕๓๒



ที่ อว๖๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทพาพิมาย

ด้วยนางสาวปารวี บุญเพชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๙๒๐๕๓๒



ที่ อวอ๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยอ้อลำพาว

ด้วยนางสาวปารวี บุญเพชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีธรรมมาธิราช ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๙๒๐๕๓๒



ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวฟะระไพร

ด้วยนางสาวปารวี บุญเพชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๙๒๐๕๓๒



ที่ อวอ๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนอง

ด้วยนางสาวปารวี บุญเพชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๙๒๐๕๓๒



ที่ อวอ๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองปลาทราย

ด้วยนางสาวปารวี บุญเพชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๙๒๐๕๓๒



ที่ อวอ๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหน้าพักบ่อ

ด้วยนางสาวปารวี บุญเพชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๙๒๐๕๓๒



ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพาชัยการภาพ

ด้วยนางสาวปารวี บุญเพชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๙๒๐๕๓๒



ที่ อว๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๒๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองเตย

ด้วยนางสาวปารวี บุญเพชร นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ทั้งนี้จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๗-๒๙๒๐๕๓๒

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ผู้วิจัยขอ ความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการนำไปใช้จัดทำวิทยานิพนธ์ โปรดตอบแบบสอบถามด้วยข้อมูลอันเป็นความคิดเห็นอย่างอิสระตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี () 31 – 40 ปี
() 41 – 50 ปี () 51 ปี ขึ้นไป

3. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

() 1 - 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี
() 16 – 20 ปี () 21 - 25 ปี () 25 ปี ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก () อื่นๆ โปรดระบุ

5. ขนาดโรงเรียน

() โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)
() โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 600 คน)
() โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 600 – 1,499 คน)
() โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น (1 - 5) ให้ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้

- 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มาก
- 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อย
- 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสามารถชี้แนะบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดหาวิธีดำเนินงานใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารมีความกล้าคิดและกล้าตัดสินใจเพื่อการขับเคลื่อนองค์การภายใต้สถานการณ์ที่มีความเสี่ยง					
3	ผู้บริหารปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของตนเองให้สูงขึ้น					
4	ผู้บริหารประพฤติตน / วางตนอยู่ในหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ของโรงเรียน					
6	ผู้บริหารมีความรอบคอบ ไตร่ตรองตรวจตรา และดูแลการทำงานทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ					
7	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือปัญหาจากการทำงาน					
8	ผู้บริหารมีปฏิภาณเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างทันทั่วทั้งที่					
9	ผู้บริหารสามารถเรียนรู้วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็วประยุกต์เพื่อการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน					
11	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน					
12	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร					
13	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างเจตคติที่ดีต่อการใช้และสร้างนวัตกรรมให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน					
14	ผู้บริหารให้อิสระทางความคิดและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดของตน อันนำไปสู่การคิดอย่างสร้างสรรค์ในทุกๆ สถานการณ์					
15	ผู้บริหารสนับสนุนและจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและนอกสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนดและให้คำแนะนำระหว่างการดำเนินงาน					
17	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการทำงานทั้งก่อนเริ่มงานขณะปฏิบัติงาน และหลังเสร็จสิ้นการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน					
19	ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลหลักฐานจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาในทุกๆสถานการณ์					
20	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมของโรงเรียนอย่างแท้จริง					
22	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม โดยไม่จำกัดของเขตด้านกลุ่มสาระ เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี					
24	ผู้บริหารค้นหาและพัฒนาครูแกนนำ / ครูต้นแบบทางด้านนวัตกรรม และส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานไปสู่องค์กรอื่นๆ					
25	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดี และให้เกียรติกับบุคลากรทุกคน					
26	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายที่หลากหลายร่วมกับองค์กรภาครัฐและเอกชน					
27	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้มีความเป็นกันเอง เพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
28	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เน้นการทำงานอย่างมีความสุข					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสช่วยเหลือให้กำลังใจกันอย่างจริงใจ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน					
30	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมหรือให้รางวัลแก่ครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมีผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม					
31	ผู้บริหารมีความเข้าใจ เคารพความแตกต่างและความเป็นปัจเจกบุคคล					

ตอนที่ 3

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น (1 - 5) ให้ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้

- 5 โรงเรียนมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 โรงเรียนมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก
- 3 โรงเรียนมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 โรงเรียนมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 โรงเรียนมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เป็นรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียนเพื่อศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน					
2	โรงเรียนผลักดันให้บุคลากรนำความรู้จากประสบการณ์ในอดีต มาปรับใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันให้ดีขึ้น					
3	โรงเรียนมีการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต แล้วค้นหาวิธีปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
4	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อนำไปสู่ การลงมือปฏิบัติ					
5	บุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบ เป็นเหตุเป็นผล และเป็นขั้นเป็นตอน					
6	โรงเรียนจัดให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ					
7	ผู้บริหารและบุคลากรใช้ทักษะการฟังและการถ่ายทอดสารอย่าง มีประสิทธิภาพเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน					
8	โรงเรียนมีวิสัยทัศน์นำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง ชัดเจน					

ข้อที่	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	โรงเรียนมีกลยุทธ์ช่วยเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้					
10	โรงเรียนสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้เพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
11	โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานในลักษณะแบบราบ เพื่อลดขั้นตอนการสั่งการในการปฏิบัติงาน					
12	โรงเรียนสร้างค่านิยมในการร่วมมือและทำงานร่วมกันเป็นทีม					
13	ครูและบุคลากรให้การยอมรับว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญต่อการนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ					
14	การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกคน					
15	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นใจให้ครูและบุคลากรปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์					
16	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ชี้แนะและให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครูและบุคลากร					
17	ครูและบุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
18	ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย					
19	ครูและบุคลากรสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกๆ สถานการณ์ได้โดยใช้ประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงาน					
20	ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ความรู้ และจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามความเหมาะสม					
21	ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
22	ครูและบุคลากรจัดทำงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมอย่างน้อย 1 ชิ้นต่อปีการศึกษา					
23	โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมความรู้และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงความรู้นั้นโดยการสร้างช่องทางการเข้าถึงอย่างทั่วถึง					

ข้อที่	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	โรงเรียนมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์รวบรวมเป็นสารสนเทศและมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ					
25	โรงเรียนสร้างโอกาสให้บุคลากรในการถ่ายโอนความรู้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
26	ครูและบุคลากรมีการวิเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้มีความเป็นปัจจุบันและถูกต้องตามความเป็นจริง					
27	ครูและบุคลากรมีการนำความรู้ความคิดมาใช้ประโยชน์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
28	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้					
29	ครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้					
30	โรงเรียนมีการจัดเตรียมอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พร้อมใช้งานมาสนับสนุนการเรียนรู้ของครูและบุคลากร					
31	โรงเรียนมีการจัดอบรมการใช้งานคอมพิวเตอร์ และระบบฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากร					
32	ครูและบุคลากรใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการสร้างความรู้ให้แก่ตนเอง					

ภาคผนวก ง

การหาค่าความตรงของเนื้อหา



**ตารางควบคุมการสร้างเครื่องมือเรื่องความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช**

วัตถุประสงค์วิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	นิยามตัวแปร	ข้อคำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ใช้ได้/ ใช้ไม่ได้
				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่จุดหมาย ประกอบด้วย การแสดงออก 3 ด้าน คือ 1. ด้านบุคลิกภาพ 2. ด้านการปฏิบัติงาน 3. ด้านปฏิสัมพันธ์/สังคม	1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพ หมายถึงคุณลักษณะภายในและภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางความคิด การมีความกล้า ชอบความท้าทาย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรอบคอบ มีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ มีไหวพริบปฏิภาณเป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีความภูมิใจในการนำพาองค์กรไปสู่	1. ผู้บริหารสามารถชี้แนะบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดหาวิธีดำเนินงานใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
			2. ผู้บริหารมีความกล้าคิดและกล้าตัดสินใจเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่มีความเสี่ยง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			3. ผู้บริหารชอบปฏิบัติงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของตนเองให้สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			4. ผู้บริหารประพฤติตน / วางตนอยู่ในหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			5. ผู้บริหารคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

วัตถุประสงค์วิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	นิยามตัวแปร	ข้อความคำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ใช้ได้/ใช้ไม่ได้
				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
		ความสำเร็จเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีและมีความสามารถในการสื่อสาร	6. ผู้บริหารมีความรอบคอบ ไตร่ตรองตรวจตรา และดูแลการทำงานทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันความบกพร่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			7. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือปัญหาจากการทำงานของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			8. ผู้บริหารมีความรู้และการทำงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถรับมือกับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างทันทั่วทั้งที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			9. ผู้บริหารสามารถเรียนรู้กระบวนการ/วิธีการดำเนินงานใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เข้าใจและสามารถประยุกต์เพื่อการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			10. ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน อันเป็นผลจากความมุ่งมั่น ตั้งใจ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

วัตถุประสงค์วิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	นิยามตัวแปร	ข้อความถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ใช้ได้/ใช้ไม่ได้
				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
			11. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			12. ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดความคิด และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	1	1	-1	1	1	0.6	ใช้ได้
		2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้พลังความคิดในการมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และสร้างนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดอย่างสร้างสรรค์ เปิด	1. ผู้บริหารเป็นผู้สร้างเจตคติที่ดีต่อการใช้และสร้างนวัตกรรมให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
			2. ผู้บริหารให้อิสระทางความคิดและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดของตน อันนำไปสู่การคิดอย่างสร้างสรรค์ในทุกๆ สถานการณ์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			3. ผู้บริหารสนับสนุนและจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและนอกสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			4. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด และให้คำแนะนำระหว่างการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

วัตถุประสงค์วิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	นิยามตัวแปร	ข้อความถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ใช้ได้/ใช้ไม่ได้
				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
		โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา การกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเสร็จทันเวลา การติดตามและประเมินผลการทำงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างและใช้นวัตกรรม การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ข้อมูลหลักฐานการสร้างความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการค้นหาผู้เป็นต้นแบบของนวัตกรรม	5. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการทำงานทั้งก่อนเริ่มงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังเสร็จสิ้นการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 6. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน ตลอดจนการวิจัยของครูเพื่อพัฒนานวัตกรรม 7. ผู้บริหารมีการใช้ข้อมูลหลักฐานจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาในทุกๆ สถานการณ์ 8. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน 9. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมของโรงเรียนอย่างแท้จริง	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
				1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
				1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
				1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

วัตถุประสงค์วิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	นิยามตัวแปร	ข้อความถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ใช้ได้/ใช้ไม่ได้
				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
			10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			11. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมโดยไม่จำกัดของเขตด้านกลุ่มสาระ เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			12. ผู้บริหารค้นหาและพัฒนาครูแกนนำ/ครูต้นแบบทางด้านนวัตกรรม และส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานไปสู่องค์กรอื่นๆ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
		3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านปฏิสัมพันธ์ /สังคม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบุคคลรอบข้าง ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานการเคารพกัน การให้ความสำคัญ	1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดี และให้เกียรติกับบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			2. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายที่หลากหลายร่วมกันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้มีความเป็นกันเอง เพื่อกระชับความสัมพันธ์ อันส่งผลให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

วัตถุประสงค์วิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	นิยามตัวแปร	ข้อความถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ใช้ได้/ใช้ไม่ได้
				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
		กับการสร้างเครือข่ายที่หลากหลาย การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายมุ่งความสุขในการทำงาน การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้รางวัลความสำเร็จแก่บุคลากร และการเข้าใจความแตกต่างของบุคคล	4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เน้นการทำงานอย่างมีความสุข	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
			5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสช่วยเหลือให้กำลังใจกันอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
			6. ผู้บริหารให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมีผลลัพธ์เชิงนวัตกรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			7. ผู้บริหารมีความเข้าใจ เคารพความแตกต่างและความเป็นปัจเจกบุคคล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะขององค์การที่บุคลากรทุกระดับมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้	1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ หมายถึง การที่โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนในองค์การ อันมีผลมาจากการได้รับประสบการณ์ โดยจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล	1. โรงเรียนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรเป็นรายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียนเพื่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			2. โรงเรียนผลักดันให้บุคลากรนำความรู้จากประสบการณ์ในอดีตมาปรับใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

วัตถุประสงค์วิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	นิยามตัวแปร	ข้อความคำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ใช้ได้/ใช้ไม่ได้
				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	ถ่ายทอดความรู้ รับความรู้ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการเรียนรู้ 2. ด้านองค์การ 3. ด้านบุคลากร 4. ด้านความรู้ 5. ด้านเทคโนโลยี	ระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียน การจัดให้มีการเรียนรู้โดยให้บุคลากรปรับตัว มีการคาดการณ์อนาคต และนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ครูและบุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ และมีทักษะในการฟังและการสื่อสาร	3. โรงเรียนมีการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต แล้วค้นหาวิธีปฏิบัติงานให้ประสบ-ความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			4. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ	1	1	0	1	0	0.6	ใช้ได้
			5. บุคลากรมีความคิดอย่างเป็นระบบมีความเป็นเหตุเป็นผล และเป็นขั้นเป็นตอนสำหรับการปฏิบัติงาน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
			6. โรงเรียนจัดให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การดำเนินงานที่เป็นเลิศ	1	1	0	1	0	0.6	ใช้ได้
			7. ผู้บริหารและบุคลากรใช้ทักษะการฟังและการถ่ายทอดสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน	1	1	0	1	0	0.6	ใช้ได้
		2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านองค์การ หมายถึง การกำหนดให้ครูและบุคลากรมาทำงานร่วมกันอย่างมี แบบแผน โดยการมีวิสัยทัศน์ของ	1. โรงเรียนมีวิสัยทัศน์นำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			2. โรงเรียนมีกลยุทธ์ช่วยเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

วัตถุประสงค์วิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	นิยามตัวแปร	ข้อความถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ใช้ได้/ใช้ไม่ได้
				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
		โรงเรียนซึ่งเป็นทิศทางที่ชัดเจนอันนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีกลยุทธ์ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการอันนำไปถึงเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนช่วยเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ มีโครงสร้างของโรงเรียนในลักษณะแบบราบ คล่องตัวช่วยให้เกิดการไหลเวียนงาน การประสานงานและเกิดความร่วมมือในการทำงาน การมีวัฒนธรรมองค์การที่ยอมรับว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรและเสริมค่านิยมที่ดีในการทำงาน	3. โรงเรียนสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้เพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
			4. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานในลักษณะแบบราบ เพื่อลดขั้นการสั่งการในการปฏิบัติงาน อันส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			5. โรงเรียนสร้างค่านิยมในการร่วมมือทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
			6. ครูและบุคลากรให้การยอมรับว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญต่อการนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			7. การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
			8. โรงเรียนส่งเสริมค่านิยมให้เกิดความมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ	1	0	1	1	0	0.6	ใช้ได้

วัตถุประสงค์วิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	นิยามตัวแปร	ข้อความถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ใช้ได้/ใช้ไม่ได้
				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
		3. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านบุคลากร หมายถึง การที่โรงเรียนมีผู้บริหารที่สร้างและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากร โดยผู้บริหารมีลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดี ครูและบุคลากรมีนิสัยใฝ่รู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ลงมือปฏิบัติงานจริงและมีความสามารถในการแก้ปัญหาในทุกสถานการณ์ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และสมรรถนะเพื่อการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน	1. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นใจให้ครูและบุคลากรปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
			2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ชี้แนะและให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครูและบุคลากร	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
			3. ครูและบุคลากรมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			4. ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
			5. ครูและบุคลากรสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกๆ สถานการณ์ได้โดยใช้ประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			6. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ความรู้ และจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนตามความเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

วัตถุประสงค์วิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	นิยามตัวแปร	ข้อคำถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ใช้ได้/ใช้ไม่ได้
				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
		4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ในลักษณะต่างๆ ของโรงเรียนโดยการแสวงหาความรู้โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศทั้งจากภายในและภายนอก การสร้างความรู้จากกระบวนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม การจัดเก็บความรู้เพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าถึงความรู้ การวิเคราะห์และทำคลังข้อมูล การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ และการตรวจสอบความถูกต้องและการนำความรู้ไปใช้	1. โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ที่ได้ทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเป็นระบบ 2. ครูและบุคลากรจัดทำงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมอย่างน้อย 1 ชิ้นต่อปีการศึกษา 3. โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมความรู้และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงความรู้นั้น โดยสร้างช่องทางการเข้าถึงอย่างทั่วถึง 4. โรงเรียนมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์รวบรวมเป็นสารสนเทศและมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ 5. โรงเรียนสร้างโอกาสให้บุคลากรในการถ่ายโอนความรู้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 6. ครูและบุคลากรมีการวิเคราะห์ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้มีความเป็นปัจจุบัน และถูกต้องตามความเป็นจริง 7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการนำความรู้ความคิดมาใช้ประโยชน์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
				1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
				1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
				1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
				1	1	0	1	0	0.6	ใช้ได้
				1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
				1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

วัตถุประสงค์วิจัย	กรอบแนวคิดในการวิจัย	นิยามตัวแปร	ข้อความถาม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ใช้ได้/ใช้ไม่ได้
				คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
		5. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยมีเครื่องมือและเครือข่ายเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมให้มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีในการสร้างการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น	1. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและถ่ายโอนความรู้	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
			2. ครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			3. โรงเรียนมีการจัดเตรียมอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พร้อมใช้งานมาสนับสนุนการเรียนรู้ของครูและบุคลากร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			4. โรงเรียนมีการจัดอบรมการใช้งานคอมพิวเตอร์ และระบบฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
			5.ครูและบุคลากรใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการสร้างความรู้ให้แก่ตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
IL1	4.4333	.50401	30
IL2	4.3000	.70221	30
IL3	4.4333	.62606	30
IL4	4.7000	.59596	30
IL5	4.3333	.71116	30
IL6	4.4667	.73030	30
IL7	4.4333	.72793	30
IL8	4.3333	.80230	30
IL9	4.2667	.78492	30
IL10	4.6000	.62146	30
IL11	4.3667	.71840	30
IL12	4.3667	.80872	30
IL13	4.3333	.80230	30
IL14	4.5000	.62972	30
IL15	4.3000	.70221	30
IL16	4.8000	.55086	30
IL17	4.3667	.71840	30
IL18	4.4333	.72793	30
IL19	4.3000	.70221	30
IL20	4.4667	.73030	30
IL21	4.4667	.73030	30
IL22	4.5333	.73030	30
IL23	4.3667	.88992	30
IL24	4.1000	.71197	30
IL25	4.5000	.82001	30
IL26	4.2667	.86834	30
IL27	4.4667	.89955	30

	Mean	Std. Deviation	N
IL28	4.3333	.71116	30
IL29	4.4000	.72397	30
IL30	4.4000	.62146	30
IL31	4.5667	.62606	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IL1	132.5000	323.638	.633	.984
IL2	132.6333	316.792	.724	.983
IL3	132.5000	321.362	.607	.984
IL4	132.2333	316.944	.852	.983
IL5	132.6000	317.283	.694	.983
IL6	132.4667	314.120	.800	.983
IL7	132.5000	312.328	.875	.983
IL8	132.6000	310.455	.859	.983
IL9	132.6667	311.885	.825	.983
IL10	132.3333	316.506	.836	.983
IL11	132.5667	313.633	.834	.983
IL12	132.5667	307.978	.942	.982
IL13	132.6000	310.041	.874	.983
IL14	132.4333	321.289	.606	.984
IL15	132.6333	315.757	.766	.983
IL16	132.1333	324.464	.534	.984
IL17	132.5667	313.357	.845	.983
IL18	132.5000	314.466	.789	.983
IL19	132.6333	315.689	.769	.983
IL20	132.4667	312.878	.850	.983
IL21	132.4667	311.292	.914	.982
IL22	132.4000	310.455	.948	.982
IL23	132.5667	307.564	.866	.983
IL24	132.8333	315.385	.770	.983
IL25	132.4333	307.495	.946	.982
IL26	132.6667	310.230	.797	.983

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IL27	132.4667	308.120	.837	.983
IL28	132.6000	313.214	.860	.983
IL29	132.5333	312.809	.861	.983
IL30	132.5333	319.361	.704	.983
IL31	132.3667	315.275	.886	.983



ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบทดสอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LO1	4.2000	.40684	30
LO2	4.3333	.47946	30
LO3	4.2333	.50401	30
LO4	4.6667	.47946	30
LO5	4.3000	.59596	30
LO6	4.3000	.59596	30
LO7	4.4333	.50401	30
LO8	4.4000	.49827	30
LO9	4.4000	.62146	30
LO10	4.4000	.62146	30
LO11	4.2000	.40684	30
LO12	4.4667	.62881	30
LO13	4.4667	.62881	30
LO14	4.3667	.61495	30
LO15	4.4000	.72397	30
LO16	4.5000	.62972	30
LO17	4.6000	.49827	30
LO18	4.5000	.62972	30
LO19	4.4000	.77013	30
LO20	4.4000	.62146	30
LO21	4.4667	.62881	30
LO22	4.2667	.58329	30
LO23	4.2333	.67891	30
LO24	4.1333	.57135	30
LO25	4.0333	.49013	30
LO26	4.4333	.56832	30
LO27	4.4333	.50401	30

	Mean	Std. Deviation	N
LO28	4.4333	.56832	30
LO29	4.4667	.50742	30
LO30	4.4000	.49827	30
LO31	4.3000	.70221	30
LO32	4.4667	.50742	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LO1	135.8333	140.075	.021	.956
LO2	135.7000	134.769	.489	.953
LO3	135.8000	133.959	.534	.953
LO4	135.3667	135.413	.431	.954
LO5	135.7333	133.030	.514	.953
LO6	135.7333	131.030	.664	.952
LO7	135.6000	132.455	.667	.952
LO8	135.6333	132.792	.645	.952
LO9	135.6333	128.378	.830	.951
LO10	135.6333	130.585	.667	.952
LO11	135.8333	135.178	.539	.953
LO12	135.5667	129.909	.708	.952
LO13	135.5667	129.978	.703	.952
LO14	135.6667	129.609	.747	.951
LO15	135.6333	128.171	.717	.952
LO16	135.5333	128.120	.837	.951
LO17	135.4333	134.737	.472	.953
LO18	135.5333	131.430	.597	.953
LO19	135.6333	128.309	.662	.952
LO20	135.6333	130.240	.692	.952
LO21	135.5667	132.875	.495	.953
LO22	135.7667	131.426	.649	.952
LO23	135.8000	131.062	.574	.953
LO24	135.9000	130.024	.775	.951
LO25	136.0000	132.966	.641	.952

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LO26	135.6000	133.421	.511	.953
LO27	135.6000	131.628	.741	.952
LO28	135.6000	130.938	.706	.952
LO29	135.5667	131.978	.704	.952
LO30	135.6333	134.447	.498	.953
LO31	135.7333	132.892	.436	.954
LO32	135.5667	132.254	.680	.952



ตารางแสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม 2 ตัวแปร

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	63

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
IL1	4.4333	.50401	30
IL2	4.3000	.70221	30
IL3	4.4333	.62606	30
IL4	4.7000	.59596	30
IL5	4.3333	.71116	30
IL6	4.4667	.73030	30
IL7	4.4333	.72793	30
IL8	4.3333	.80230	30
IL9	4.2667	.78492	30
IL10	4.6000	.62146	30
IL11	4.3667	.71840	30
IL12	4.3667	.80872	30
IL13	4.3333	.80230	30
IL14	4.5000	.62972	30
IL15	4.3000	.70221	30
IL16	4.8000	.55086	30
IL17	4.3667	.71840	30
IL18	4.4333	.72793	30
IL19	4.3000	.70221	30

	Mean	Std. Deviation	N
IL20	4.4667	.73030	30
IL21	4.4667	.73030	30
IL22	4.5333	.73030	30
IL23	4.3667	.88992	30
IL24	4.1000	.71197	30
IL25	4.5000	.82001	30
IL26	4.2667	.86834	30
IL27	4.4667	.89955	30
IL28	4.3333	.71116	30
IL29	4.4000	.72397	30
IL30	4.4000	.62146	30
IL31	4.5667	.62606	30
LO1	4.2000	.40684	30
LO2	4.3333	.47946	30
LO3	4.2333	.50401	30
LO4	4.6667	.47946	30
LO5	4.3000	.59596	30
LO6	4.3000	.59596	30
LO7	4.4333	.50401	30
LO8	4.4000	.49827	30
LO9	4.4000	.62146	30
LO10	4.4000	.62146	30
LO11	4.2000	.40684	30
LO12	4.4667	.62881	30
LO13	4.4667	.62881	30
LO14	4.3667	.61495	30
LO15	4.4000	.72397	30
LO16	4.5000	.62972	30
LO17	4.6000	.49827	30
LO18	4.5000	.62972	30
LO19	4.4000	.77013	30
LO20	4.4000	.62146	30
LO21	4.4667	.62881	30
LO22	4.2667	.58329	30

	Mean	Std. Deviation	N
LO23	4.2333	.67891	30
LO24	4.1333	.57135	30
LO25	4.0333	.49013	30
LO26	4.4333	.56832	30
LO27	4.4333	.50401	30
LO28	4.4333	.56832	30
LO29	4.4667	.50742	30
LO30	4.4000	.49827	30
LO31	4.3000	.70221	30
LO32	4.4667	.50742	30

ตารางแสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1

Statistics

		เพศ	อายุ	ประสบการณ์	ระดับการศึกษา	ขนาดโรงเรียน
N	Valid	361	361	361	361	361
	Missing	0	0	0	0	0

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	84	23.3	23.3	23.3
	หญิง	277	76.7	76.7	100.0
	Total	361	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 30 ปี	65	18.0	18.0	18.0
	31-40 ปี	109	30.2	30.2	48.2
	41-50 ปี	70	19.4	19.4	67.6
	51 ปี ขึ้นไป	117	32.4	32.4	100.0
	Total	361	100.0	100.0	

ประสบการณ์

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 ปี	71	19.7	19.7	19.7
6-10 ปี	94	26.0	26.0	45.7
11-15 ปี	46	12.7	12.7	58.4
16-20 ปี	22	6.1	6.1	64.5
21-25 ปี	58	16.1	16.1	80.6
25 ปี ขึ้นไป	70	19.4	19.4	100.0
Total	361	100.0	100.0	



ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	.6	.6	.6
ปริญญาตรี	242	67.0	67.0	67.6
ปริญญาโท	108	29.9	29.9	97.5
ปริญญาเอก	3	.8	.8	98.3
อื่นๆ	6	1.7	1.7	100.0
Total	361	100.0	100.0	

ขนาดโรงเรียน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ขนาดเล็ก	170	47.1	47.1	47.1
ขนาดกลาง	135	37.4	37.4	84.5
ขนาดใหญ่	39	10.8	10.8	95.3
ขนาดใหญ่พิเศษ	17	4.7	4.7	100.0
Total	361	100.0	100.0	



ตารางแสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่2

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
IL1	361	4.2299	.77085
IL2	361	4.2133	.78276
IL3	361	4.2465	.69733
IL4	361	4.4211	.71492
IL5	361	4.2548	.71211
IL6	361	4.2632	.72648
IL7	361	4.2964	.70175
IL8	361	4.2798	.74301
IL9	361	4.2105	.77100
IL10	361	4.4681	.64093
IL11	361	4.3019	.69938
IL12	361	4.2493	.79156
IL13	361	4.2659	.71583
IL14	361	4.3601	.73255
IL15	361	4.3241	.71702
IL16	361	4.4211	.74162
IL17	361	4.3019	.74924
IL18	361	4.3324	.70339
IL19	361	4.2604	.70617
IL20	361	4.3629	.75178
IL21	361	4.3296	.70666
IL22	361	4.3989	.67198
IL23	361	4.3601	.76592
IL24	361	4.1994	.70640
IL25	361	4.3878	.73353
IL26	361	4.3186	.75712
IL27	361	4.3546	.77570
IL28	361	4.3102	.71347
IL29	361	4.3186	.74230
IL30	361	4.2881	.73416
IL31	361	4.2742	.76349
Valid N (listwise)	361		

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตอนที่3

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
LO1	361	4.1994	.65328
LO2	361	4.3213	.66401
LO3	361	4.2216	.70764
LO4	361	4.5069	.69991
LO5	361	4.2493	.68224
LO6	361	4.2742	.69492
LO7	361	4.3186	.65482
LO8	361	4.2881	.63254
LO9	361	4.3380	.65143
LO10	361	4.3352	.65922
LO11	361	4.2493	.63149
LO12	361	4.3047	.71197
LO13	361	4.3186	.69993
LO14	361	4.3407	.66477
LO15	361	4.3075	.71661
LO16	361	4.3158	.73786
LO17	361	4.3269	.69807
LO18	361	4.3241	.66891
LO19	361	4.2881	.71887
LO20	361	4.2825	.69758
LO21	361	4.3352	.67586
LO22	361	4.3075	.68894
LO23	361	4.2576	.68929
LO24	361	4.2105	.67082
LO25	361	4.2188	.65344
LO26	361	4.2964	.63963
LO27	361	4.3324	.66690
LO28	361	4.3269	.69007
LO29	361	4.3158	.65405
LO30	361	4.3019	.66685
LO31	361	4.2881	.70324

	N	Mean	Std. Deviation
LO32	361	4.3380	.66410
Valid N (listwise)	361		



ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Total_IL1	361	4.2862	.53512
Total_IL2	361	4.3264	.53032
Total_IL3	361	4.3217	.59534
Total_IL	361	4.3115	.50940
Total_LO1	361	4.2988	.64462
Total_LO2	361	4.3106	.50854
Total_LO3	361	4.2798	.49352
Total_LO4	361	4.2798	.49352
Total_LO5	361	4.3141	.53275
Total_LO	361	4.2966	.43888
Valid N (listwise)	361		

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวปารวี บุญเพชร
วัน เดือน ปีเกิด	2 เมษายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	การศึกษามัธยมศึกษา (สาขาภาษาไทย) มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านบางพระ อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ตำแหน่ง	ครู

