

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1*

Innovative Leadership of School Administrators Affecting the School
Learning Organization under Yasothon Primary Educational
Service Area Office 1

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์¹ และยุวธิดา ชาปัญญา²

Paitoon Siriboon¹ and Yuvatida Chapanya²

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2}

Roi Et Rajabhat University^{1,2}

Email : paitoon882180@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ร้อยละ 72.60 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; องค์การ; องค์การแห่งการเรียนรู้

* Received December 4, 2021; Revised January 10, 2022; Accepted January 20, 2022

ABSTRACT

This research article aims 1) to study the innovative leadership of school administrators under Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 2) to study the organization of learning of educational institutions under the Yasothon Primary Educational Service Area Office, 1 and 3) to study the innovative leadership of administrators affects the learning organization of educational institutions under the Office of Yasothon Primary Educational Service Area 1, the sample group consisted of 305 school administrators and teachers. The research instrument for collecting the data was a questionnaire. The statistical analysis of the data involved percentage, mean, standard deviation and correlation of Pearson Product Moment Correlation Coefficient. Stepwise multiple regression was employed to test the hypothesis.

The findings of the research revealed that; 1. School administrators Innovation Leadership Overall was at the highest level. 2. Learning organization overall was at the highest level. 3. The innovative leadership of the school administrators affecting the educational organization's learning organization was that all aspects Risk Management Vision for Change, Innovation Organization, Motivation, and Creativity. These variables predicted the variance of the learning organization of educational institutions at 72.60 percent with statistical significance at the .01 level.

Keywords : Innovative leadership; Organization; Learning Organization

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ งานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษาในด้านการเรียนการสอน การร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพ มีความรู้รอบทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่และวัฒนธรรมทางการศึกษา และทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546) สถานศึกษาจึงต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกเป้าประสงค์สำคัญคือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กรเพื่อให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาองค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีการทดลองปฏิบัติมีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีตมีการเรียนรู้จากผู้อื่น และมีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำ Report, Demonstration, Training & Education, Job Rotation

ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้นผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้บริหารเสมอ (รุ่ง แก้วแดง, 2546) ซึ่งหน้าที่ของผู้หน้าที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์การเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัตถุประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์การให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ (วาโร เฟิงส์วีสดี, 2549) ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านกำลังคน ความรู้ สมรรถนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนสู่การเป็นนวัตกรรมให้สำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมให้มีความก้าวหน้าให้ทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตือรือร้น ถ้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาและยั่งยืนในอนาคตการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้เรียนผู้ใช้บริการทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ ในขณะที่หากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้สร้างโอกาสใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันกระแสโลกมีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ๆ โดยมีความสามารถในการนำองค์การใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้กระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้

เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา เข้มซ้อย, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 ซึ่งเป็นต้นสังกัดของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 เป็นอีกองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพราะถือว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธาเขต 1 มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2565) แผนการปฏิรูปประเทศแผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ.2560-2579)ยุทธศาสตร์กระทรวงและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณพ.ศ.2562 จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครู ในการผลิต และพัฒนาครูให้ตรงกับสาขาวิชาและสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธาเขต 1, 2561)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์และเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานนวัตกรรมในสถานศึกษาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตลอดจนเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1 ให้มีคุณภาพการศึกษาดียิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 1

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3.3 ครูได้ข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนาตนเองภายใต้บรรยากาศขององค์กรที่ครูทำงานอยู่ เพื่อให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 305 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน และครู จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่า 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเท่ากับ 0.957 และด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เท่ากับ 0.971 ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้าน

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.54	0.52	มากที่สุด
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.57	0.50	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.50	0.54	มาก
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.60	0.51	มากที่สุด
5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.49	0.54	มาก
โดยรวม	4.54	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโยธธ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโยธธ เขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.52	0.51	มากที่สุด
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.56	0.52	มากที่สุด
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.54	0.54	มากที่สุด
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.60	0.51	มากที่สุด
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.53	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.55	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าองค์การแห่งการเรีเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการเรีเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีแบบแผนความคิดส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรีเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรีเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	ระดับ ความสัมพันธ์
X ₁	1	-	-	-	-	.706**	สูง
X ₂	.449**	1	-	-	-	.628**	สูง
X ₃	.633**	.420**	1	-	-	.707**	สูง
X ₄	.533**	.531**	.540**	1	-	.672**	สูง
X ₅	.615**	.504**	.659**	.642**	1	.701**	สูง
X						.850**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรีเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับที่สูงมาก ($r_{xy} = .850^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงโดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง(X₃) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง(X₁) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม(X₅) ด้านการสร้างแรงจูงใจ(X₄) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์(X₂) ตามลำดับ

5.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรีเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อค้นหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	F	P
1	X ₃	.500	.498	302.845**	0.000
2	X ₃ , X ₂	.633	.631	260.654**	0.000
3	X ₃ , X ₂ , X ₁	.694	.691	227.578**	0.000
4	X ₃ , X ₂ , X ₁ , X ₄	.722	.719	194.987**	0.000
5	X ₃ , X ₂ , X ₁ , X ₄ , X ₅	.730	.726	161.806**	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การถดถอยพหุคูณโดยการคัดเลือกตัวแปรเพื่อพิจารณาโดยใช้วิธีแบบมีขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยง(X₃) ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 49.80 เมื่อเพิ่มด้านกรมีความคิดสร้างสรรค์(X₂) เข้าไปส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 63.10 เมื่อเพิ่มด้านกรมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง(X₁) มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 69.10 เมื่อเพิ่มด้านกรสร้างแรงจูงใจ(X₄) มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 71.90 และเมื่อเพิ่มด้านกรสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม(X₅) มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 72.60

5.5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	P
X ₃	0.217	0.037	0.256	5.876**	0.000
X ₂	0.199	0.031	0.241	6.500**	0.000

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	P
X ₁	0.232	0.039	0.254	6.013**	0.000
X ₄	0.140	0.032	0.181	4.298**	0.000
X ₅	0.113	0.038	0.138	2.967**	0.003
R = 0.730, R ² = 0.726, a = 0.447					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือด้านการบริหารความเสี่ยง(X₃) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์(X₂) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง(X₁) ด้านการสร้างแรงจูงใจ(X₄) และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม(X₅) สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา(Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.217, 0.199, 0.232, 0.140 และ 0.113 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.256, 0.241, 0.254, 0.181 และ 0.138

โดยตัวแปรทั้ง 5 นี้ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ได้ร้อยละ 72.60 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 0.447 + 0.217X_3 + 0.199X_2 + 0.232X_1 + 0.140X_4 + 0.113X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.256Z_{X_3} + 0.241Z_{X_2} + 0.254Z_{X_1} + 0.181Z_{X_4} + 0.138Z_{X_5}$$

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต 1 มีการมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงพัฒนาจัดให้มีโครงการผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ในการทำงาน และเกิดวัฒนธรรมการทำงาน มีการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม มีการกำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ Adai (1996) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นเพื่อให้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรม เป็นผู้สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง มีการเปลี่ยนแปลง มีความกล้าเสี่ยงเพื่อตัดสินใจที่จะทำให้เกิดนวัตกรรม ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ที่อธิบายลักษณะและบทบาทของผู้นำในยุคนี้ว่าต้องเป็นผู้นำทางการคิดด้วยการคิดเองหรือนำความคิดของคนอื่นมาประยุกต์ใช้พัฒนาให้เป็นของตนเองได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารการศึกษาควรเปลี่ยนกระแสการจัดการศึกษาใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดรูปธรรมในการจัดการศึกษา และก่อให้เกิดผลผลิตอย่างสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรมขึ้นในวงการศึกษา ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือตอนล่าง พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.50$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม 4 องค์ประกอบ 40 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา พรอมารักษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 ผลการศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโยธธ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 1 จัดกิจกรรมหรือโครงการที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ใฝ่ที่จะเรียนรู้ และสร้างสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา สถานศึกษาเดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา พัฒนาการศึกษามี การเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยการสนทนา การอภิปราย การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1994) ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือการที่สมาชิกในองค์การมีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลระดับต่างๆ และเป็นองค์การที่ซึ่งสมาชิกมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือองค์การที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้เป็นพลวัต ให้สมาชิกในองค์การมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ สามารถเรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งส่งผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพผลวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ ขวัญฤทัย ทองธิดา (2551) ได้ทำการ

วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่าสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของ กรรณิการ์ แสงโนราช (2552) ได้ทำการวิจัยการศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 สามารถนำมาอภิปรายได้ผลดังนี้

6.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคต มองเห็นการเปลี่ยนแปลงการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม จะทำให้เกิดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความคิดเป็นระบบ มีการทำงานเป็นทีมและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ย่อมส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นภาพอนาคตร่วมกัน สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา พัฒนาการศึกษา และส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1990) กล่าวว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงคือที่ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ให้ผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตนและสอดคล้องกับแนวคิดของ สุดา ทัพสุวรรณ (2541) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดลักษณะความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดการเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน

6.3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการมีจินตนาการ มีความคิดริเริ่ม มีความคิดยืดหยุ่น คล่องแคล่ว มีความคิดรอบคอบ และละเอียดลออ เพื่อ

ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และเกิดวัฒนธรรมการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเองให้พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ใฝ่ที่จะเรียนรู้ และสร้างสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อมุ่งสู่จุดหมาย ปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดของ Basadur (2008) ที่ได้ให้ทัศนะว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องสามารถนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกันสามารถค้นหาปัญหาพร้อมกันอย่างละเอียดถี่ถ้วนและการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ที่กล่าวว่าการคิดสร้างสรรค์จะช่วยยกระดับความสามารถ ความอดทน และความคิดริเริ่ม อีกทั้งยังช่วยให้คนได้พัฒนาตน พัฒนางาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ สร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนตนและส่วนรวมได้

6.3.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีการวางแผน กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ย่อมส่งผลให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกันมีการคิดและตีปัญหาหรือประเด็นพิจารณาของปัญหาโดยอาศัยการสนทนา การอภิปราย การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ สมาชิกในทีมมีการทำงานที่สอดประสานกันและปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีความไว้วางใจต่อกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงใจ ช่วยตระกูล (2552) ที่กล่าวว่าแนวทางการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานควรใช้วิธีการบริหารความเสี่ยงโดยการควบคุมและหามาตรการในการป้องกันความเสี่ยงรวมถึงถ่ายโอนความเสี่ยง การมีส่วนร่วมของนักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีความรับผิดชอบเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่อย่างดีที่สุดไม่ว่าจะเผชิญความเสี่ยงกับปัญหาอุปสรรคมากมายแค่ไหนจะต้องทำให้สำเร็จทันต่อเวลาโดยไม่ต้องบังคับหรือควบคุมและกล้ารับในส่วนที่เป็นความรับผิดชอบของตน

6.3.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ใฝ่มน้าวให้บุคลากรในองค์การคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ โดยจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวก สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการทำงานมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ว่ามีความเชื่อมโยง

อย่างเป็นระบบ เห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้ผลของงาน เกิดความกระฉับกระเฉง เป็นระบบ มีลักษณะบูรณาการอย่างเป็นองค์รวมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) ได้อธิบายถึงการสร้างแรงจูงใจว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยต้องอาศัย ความรู้ทางด้านจิตวิทยาและจิตวิทยาสังคม ประกอบกับศิลปะในการสอนการทำความเข้าใจ ตลอดจนการ เคลี้ยกล่อมโน้มน้าวจิตใจให้ถูกจูงใจคล้อยตาม ผู้ถูกจูงใจจะได้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและมีการตัดสินใจ ปฏิบัติตามตั้งที่ผู้จูงใจได้ตั้งเป้าหมายไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ กันตยา เพิ่มผล (2543) ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานหากได้รับการกระตุ้นหรือการสร้างแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชาแล้ว การจะปฏิบัติงานได้ ประสิทธิภาพหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานของตนเอง ว่าได้รับการสนองความต้องการของ ตนเองหรือไม่ ซึ่งความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน คือการตอบสนองความต้องการของแต่ละคน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะทำให้การปฏิบัติเกิดแบบแผนความคิด ทำให้ องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6.3.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่จัด สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการ สร้างสรรค์ พัฒนาทักษะผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสร้าง วัฒนธรรมองค์การที่เน้นผลลัพธ์ที่มีนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่ รับผิดชอบ มีมุมมองหรือโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความคิดความเข้าใจทั้งในเรื่องของ ตนเอง ผู้อื่นและองค์การ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การสอดคล้อง กับแนวคิดของ Marquardt & Reynold (1994) ระบุว่า องค์การเรียนรู้ที่ดีเหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ประกอบด้วย 1) มีโครงสร้างเหมาะสม 2) มีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การร่วม 3) มอบอำนาจแก่ ผู้ปฏิบัติ 4. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5. มีการสร้างและถ่ายโอนความรู้ 6) มีเทคโนโลยีสนับสนุนการ เรียนรู้ 7) มุ่งเน้นคุณภาพ 8) มีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน 9) บรรยากาศสนับสนุน 10) การทำงานเป็นทีม และ 11) มีวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ต้อง ทำให้เกิดขึ้นและการสร้างองค์การนวัตกรรมก็เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์การในการแสวงหาโอกาส และสร้างศักยภาพให้มีขีดสมรรถนะสูงและความได้เปรียบในการแข่งขัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ กิรติ ยศยิ่งยง (2552) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมเป็นการบริหารจัดการองค์การ แนวใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนคุณลักษณะหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยน มาก่อน มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนาผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบายที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทุกด้านให้เป็นรูปธรรม

7.1.2 สถานศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้ครบทุกด้าน

7.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นผลลัพธ์ที่มีนวัตกรรม และโรงเรียนควรมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

7.1.4 ครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ใฝ่เรียนรู้ และสร้างสิ่งใหม่ๆ โดยใช้ความเชี่ยวชาญจากการพัฒนา ฝึกฝนและสนับสนุนการปฏิบัติงาน นำผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริการความเสี่ยงและด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งเป็นด้านที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นผลลัพธ์ที่มีนวัตกรรม และโรงเรียนควรมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

7.2.2 จากการวิจัยพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดกิจกรรมที่จะจูงใจให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ใฝ่เรียนรู้ และสร้างสิ่งใหม่ๆ โดยใช้ความเชี่ยวชาญจากการพัฒนา ฝึกฝนและสนับสนุนการปฏิบัติงาน นำผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

7.2.3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน รวมถึงมีนโยบายที่

ชัดเจนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารความเสี่ยง การริเริ่มสร้างสรรค์ การจูงใจ การสร้างบรรยากาศ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้เป็นรูปธรรมและมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 72.60 ซึ่งถือว่ามีค่าสูง ดังนั้นควรทำการศึกษาตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านและสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามตัวบ่งชี้เหล่านั้น

7.3.2 ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ให้มีสมรรถนะที่เด่นชัดตามตัวบ่งชี้

7.3.3 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรปัจจัยในการพัฒนาดังกล่าว

7.3.4 ควรศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ที่ส่งผลกระทบต่อทางตรงและทางอ้อม

8. บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ แสงโนราช. (2552). การศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันตยา เพิ่มผล. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สถาบัน ราชภัฏสวนดุสิต.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์การแห่งนวัตกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติก้องเกียรติศักดิ์. (2553). การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking). (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ชัดเชสมิเดีย.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา **ขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ขวัญฤทัย ทองธิดา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ชาญณรงค์พรรุ่งโรจน์.(2546). **ความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์จำกัด.
- ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2552). **การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สหธรรมมิก.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). **หลักการและระบบบริหารการศึกษา**. นนทบุรี : อมรินทร์การพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลของภาวะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1.(2561). **การพัฒนาในศตวรรษที่ 21**. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2562. จาก <http://yst1.go.th>
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. พิษณุโลก : พิษณุโลกดอทคอม.
- สุกัญญา พรอมอาร์กซ์. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). **หน้าที่ของผู้นำในการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Adair, John E. (1996). **Effective Innovation: How to Stay Ahead of the Competition**. London : Pan Books.
- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatly together: Creative leadership. **Journal of TheLeadership Quarterly**. 15(1). 103-121.
- Bass, B. M. (1990). **Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, research, and managerial applications**. 3rd ed. New York : The Free Press.
- Marquardt, M. J., and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York : Irwin.
- Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success**. New York : McGraw - Hill.
- Senge, Peter M. and others. (1994). **The Fifth Discipline : Strategy and Tool for Building a Learning Organization**. New York : Doubleday.