



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรขีดสมรรถนะสูง
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครพนม เขต 1

Innovative Leadership of School Administrators Affecting High-Performance
Organization Schools under the Nakhon Phanom
Primary Educational Service Area Office 1

ARTICLE INFO

Article history:

Received 26 November 2020

Revised 4 February 2021

Accepted 9 February 2021

Available Online 9 February 2021

สุกัญญา พรหมอารักษ์^{1,*}

และ จารุวรรณ เขียวน้ำชุม²

Sukanya Phomarak^{1,*}

and Jaruwan Kheawnamchum²

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare (1) level of innovative leadership of school administrators and (2) level of high-performance organization; (3) study predictive powers of innovative leadership's administrators affecting the high-performance organization of schools under the Nakhon Phanom Primary Service area office 1. The samples were school administrators and teachers total of 350 people. The research instrument used for collecting data was a five-rating scale questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), one-way analysis of variable analysis, and multiple regressions stepwise.

The research revealed that: 1) overall innovative leadership levels of school administrators classified by school status and size were at the highest level; 2) High-performance organization schools were at the highest level; 3) There were four variables of innovative leadership of school administrators that could affect and predict 75% of high-performance organizations school with statistical significance at the .05 level. These could form as the regression-raw score and standard score as follows:

$$Y' = 1.06 + .26X4 + .20X5 + .17X6 + .14X1$$

$$Z'y = .31Z4 + .26Z5 + .21Z6 + .17Z1$$

KEYWORDS: LEADERSHIP / INNOVATIVE LEADERSHIP / HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประเทศไทย
M.Ed. (Educational Administration and Development), Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand.

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประเทศไทย
Instructor, Educational Administration and Development Program, Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand.

* Corresponding author; **E-mail address:** P_ps666@msn.com

doi: 10.14456/joe.2020.95

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน และ (2) ระดับการเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน (3) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) สมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในรูปสมการคะแนนดิบและสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = 1.06 + .26X4 + .20X5 + .17X6 + .14X1$$
$$Z'y = .31Z4 + .26Z5 + .21Z6 + .17Z1$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ / ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม / องค์กรขีดสมรรถนะสูง

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลต้องเผชิญกับการแข่งขันและความท้าทายใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์ องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวสู่การพัฒนาบนฐานความรู้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถปรับตัวและเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก จึงเป็นความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนที่ประเทศต้องเร่งดำเนินการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

องค์กรขีดสมรรถนะสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน สืบเนื่องจากการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้หลายองค์กรมีการปรับตัว การที่องค์กรจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงคือองค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง บุคลากรในองค์กรมุ่งมั่นต่อความสำเร็จและทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ โดยมีองค์ประกอบ 6 ประการ ได้แก่ 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร 2) มีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ 3) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ให้ความสำคัญต่อลูกค้าเป็นสำคัญ 5) ระบบโครงสร้างและกระบวนการการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ และ 6) แบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม (เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์, 2559)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่เปรียบได้กับองค์กรหนึ่ง ๆ เป็นการบริหารราชการอยู่ในระดับภาคปฏิบัติ มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) พบว่า ผลการประเมินที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เห็นได้จากผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับพอใช้ ประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านผลงานที่เป็นโครงการทางวิชาชีพหรือสิ่งประดิษฐ์ของผู้เรียนที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ ด้านผลงานที่เป็นนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์และงานสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษา ยังไม่สามารถส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี ผู้เรียนยังขาดทักษะการค้นคว้า ความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ ตลอดจนการลงมือทำงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)



นวัตกรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับการศึกษาในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงจำเป็นที่สถาบันทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องส่งเสริมสร้างสรรค์นวัตกรรมให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียน สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลง การที่โรงเรียนจะก้าวหน้าสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงจำเป็นต้องมีกระบวนการในการดำเนินสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนโดยสร้างวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต การเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และกรอบการทำงานที่จะพัฒนาให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม บริหารโรงเรียนจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจะมีผลผลักดันการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเพื่อนำไปใช้พัฒนาแก้ไขปัญหา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยในเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 เพื่อจะได้นำผลงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

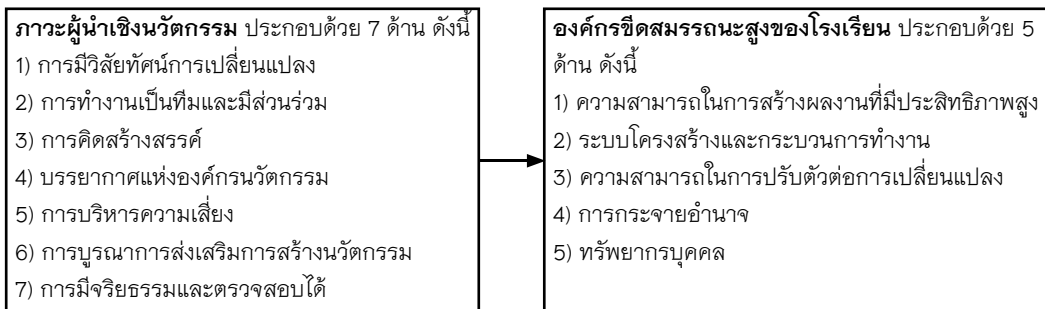
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและได้นำเสนอผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยนครพนมรหัสโครงการวิจัย 14/64Exp.

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,286 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 500 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,786 คน
2. กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 350 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 172 คน และครูผู้สอน จำนวน 178 คน การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) จากจำนวนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนทั้งหมด แยกตามสถานภาพ

และขนาดโรงเรียน ดังนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างของประชากรของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 20 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 90 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ร้อยละ 100 ส่วนครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 5 โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 20 และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ร้อยละ 40 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

กรอบแนวคิด



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นข้อความเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .72 – .91 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .99

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นข้อความเกี่ยวกับระดับองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .38 – .91 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมเพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. นำส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ถ้าโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในอำเภอธาตุพนมผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามเอง แต่ถ้าโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ต่างอำเภอ ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมแนบซองปิดผนึกให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งกลับเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วภายใน 15 วัน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจรายการโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในส่วนที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า



3. วิเคราะห์ระดับองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในส่วนที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านด้วยการทดสอบสมมติฐาน

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐาน

6. การวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีค่าไม่เกิน .85 (Kline, 2005)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. การศึกษาระดับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทรัพยากรบุคคลและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อเปลี่ยนแปลงและด้านการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4) ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) ด้านการบูรณาการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (X_6) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) ตัวแปรทั้ง 4 ด้านสามารถ พยากรณ์ระดับองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 75 ($R^2 = 75$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) อยู่ระหว่าง .74 – .82 มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ 1.06 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.06 + .26X_4 + .20X_5 + .17X_6 + .14X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = .31Z_4 + .26Z_5 + .21Z_6 + .17Z_1$$

สรุปและอภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น การสร้างวัฒนธรรมและการบรรยากาศในการพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากร มุ่งเน้นในคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยมีการให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรและการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการศึกษาสอดคล้องกับ Watt (2002) ที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงใหม่จนเกิดนวัตกรรมและประสบความสำเร็จนั้นต้องมี 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) การพัฒนาบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความรู้ใหม่ ๆ ทักษะที่จำเป็นทัศนคติและความเชื่อและความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง (2) การสร้างวัฒนธรรมและการบรรยากาศในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (3) โครงสร้างและกระบวนการทำงานต้องเน้นความยืดหยุ่น เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี การสร้างชุมชนสัมพันธ์และเครือข่ายการเรียนรู้ และ (4) ภาวะผู้นำที่บริหารจัดการโดยเน้นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์การและจัดสภาพแวดล้อมองค์การได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง



และสามารถถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานทั้ง 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มีการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน การบริหารยังใช้นวัตกรรมการบริหารที่อำนวยความสะดวกเพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานเกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร สอดคล้องกับ พัทธกิจ ทิพย์สารี (2558) กล่าวว่า ในการสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็งจำเป็นต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสามารถถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้ การเป็นผู้สร้างทีมงานที่ร่วมกันดำเนินการภายใต้ความมีประสิทธิภาพสูง ด้วยการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การถ่ายทอดความรู้และการนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบ เพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้เป็นผู้ที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำแนวทางและความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม จัดรูปแบบโครงสร้างให้ยืดหยุ่นไปตามแผนการสร้างนวัตกรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณี โพธิ์สาพาณิษฐ์ (2560) ที่กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีการบริหารจัดการองค์กรของตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นต่อการสร้างและใช้นวัตกรรม จัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและเกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และระบบงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการบูรณาการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากขนาดของโรงเรียนเป็นเพียงการจำแนกจากจำนวนประชากรภายในโรงเรียนแต่การบริหารงานภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาทักษะความสามารถที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างในการการสร้างขีดความสามารถของผู้นำนวัตกรรม สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมายและกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความแกร่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ระดับองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ทิศทางและความคาดหวังที่ชัดเจน มีวิธีการสื่อสารที่ดีในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และขั้นตอนปฏิบัติงานกับบุคลากรทุกระดับมีวิธีในการสร้างบรรยากาศการทำงาน

และผลักดันบุคลากรให้ทำงานบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ สามารถตัดสินใจอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (2541) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุด การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาปฏิบัติงานให้เหมาะสมและต้องใช้เทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่ให้มีความรู้และความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า การเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบองค์กรขีดสมรรถนะสูงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับการเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีอิทธิพลต่อการนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง แรงผลักดันจากการทำงานและเป้าหมายขององค์กรมีทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป้าหมายระยะสั้นมักเป็นความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน ในขณะที่เป้าหมายระยะยาวเป็นที่ต้องการของครูและบุคลากร ถ้าองค์กรสนใจแค่เป้าหมายระยะสั้นจะเกิดการขัดแย้งและมีผลต่อครูและบุคลากร สอดคล้องกับ De Waal (2007) ได้อธิบายลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) การเน้นการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตอบสนองต่อปัจจัยภายนอก (2) โครงสร้างองค์กรอันประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ส่วน คือ การออกแบบองค์กรยุทธศาสตร์ การจัดการกระบวนการและเทคโนโลยี (3) วัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ ภาวะผู้นำการจัดการกับปัจเจกบุคคล กำหนดบทบาทที่เหมาะสมและวัฒนธรรม (4) พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรโดยการเน้นการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตอบสนองต่อปัจจัยภายนอกส่วนเสียและตอบสนองต่อปัจจัยภายนอก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bodubi (2017) โดยพบว่าการสร้างแรงจูงใจในองค์กรและทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลที่ตามมาขององค์กรที่ดำเนินงานโดยปราศจากแรงจูงใจที่มีต่อบุคลากรนั้นเป็นภัยขององค์กรอย่างยิ่งอาจจะทำให้องค์กรต่าง ๆ นำหน้าไปได้ สำหรับองค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรว่าเป็นเสมือนทรัพย์สินนั้น จะให้ช่วยผลักดันวัตถุประสงค์องค์กรนั้นสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำเช่นนี้ได้ย่อมมีแรงจูงใจ องค์กร



ต้องพยายามให้คำแนะนำในการปลูกฝังบรรยากาศและความสัมพันธ์อันเอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากรเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

การเปรียบเทียบระดับองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ยืนหยัดอยู่บนความถูกต้องอย่างเปิดเผยและเท่าเทียมการสร้างและรักษาไว้ซึ่งกฎระเบียบและแนวทางการทำงานที่ชัดเจนส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและเกิดความไว้วางใจในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Ken Blanchard (1988) ที่ระบุว่าการสื่อสารสองทางเป็นทักษะ ที่สำคัญสำหรับการนำ ทั้งนี้การนำยั้งขึ้นอยู่กักระดับความไว้วางใจที่สูงและการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับ ความสนใจและความสามารถสำหรับพลังร่วมนั้นเป็นปฏิสัมพันธ์ของสองแรงที่เกิดจากความพยายาม ซึ่งมากกว่าความพยายามของแต่ละบุคคล พลังร่วมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ธารารัตน์ ภูศักดิ์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยและกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยและกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร สมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในเชิงบวกในระดับสูง คือ การทำงานเป็นทีม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกัน และทำให้หน่วยงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมนี้เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งยังมี บทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์การให้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและนำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงาน มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมจะช่วยให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุ เป้าหมายเท่านั้น ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3. สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 75.00 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.) เท่ากับ 0.21 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สามารถเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า B สูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการบูรณาการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานการคิดเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพสูง การคิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ประกอบกันเป็นเครือข่าย มีโครงสร้างและมีแบบแผน มีการปรับตัว มีวงจรป้อนกลับและการติดตามการทำงาน สร้างบรรยากาศสนับสนุนและกระตุ้นให้ครู และบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศการเรียนรู้ เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) กล่าวไว้ว่า การสร้างองค์กร แห่งนวัตกรรม ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ กลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเท ของผู้บริหาร เมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้วต้องมีโครงสร้างองค์กรที่สามารถ กระตุ้นและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร (2) ผู้บริหารควรมุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ภายในองค์กร (3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และ (4) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

สามด้านที่เหลือคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง ไม่มีในสมการเป็นเพราะทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์ภายในตัวภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ ทำหูล (2557) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ดังนั้นโรงเรียนควรวางแผนการบริหารความเสี่ยง กำหนดเกณฑ์และการประเมินมาตรฐาน จัดประเภทและลำดับการจัดการประเมินผลกระทบของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นรวมถึงการรายงานและติดตามความเสี่ยงเพื่อประเมินความก้าวหน้าและหาแนวทางจัดการกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตให้มากขึ้น

2. จากผลการวิจัยระดับองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการกระจายอำนาจมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ดังนั้นควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ มีการมอบหน้าที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนสามารถตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษาให้มากขึ้น

3. จากการวิจัยปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่ามี 3 ด้าน ที่ไม่ส่งผล ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม โรงเรียนในสังกัดส่วนมากยังขาดการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมกัน ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์การทำงานในระบบราชการที่มีการบังคับบัญชาและต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผน กฎ ระเบียบของทางราชการที่ไม่เปิดให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติตามแนวคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มรูปแบบ และด้านการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการปฏิบัติงานภายในบุคคล ระบบหรือเหตุการณ์ภายนอก ความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนดำเนินงานและนำไปปฏิบัติไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับปัจจัยภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกอันส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน จึงเป็นสาเหตุทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งสามด้านนี้ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยแยกขนาดของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับทั่วไป



2. ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2-4 พฤษภาคม 2559). การประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการโรงเรียนประชารัฐ. ใน พลเอก ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ (ประธาน), *โครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ* [Symposium]. สานพลังประชารัฐ, โรงแรมแอมบาสเดอร์ ซิตี้, ชลบุรี, ประเทศไทย.
- จิรศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 7(6), 347-348.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุริยวิทยาสาน.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ. (2559). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/113820>
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธารารัตน์ ภูศักดิ์. (2558). ปัจจัยและกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 3(3), 44-53.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *การวางแผนและนโยบายทางด้านการทรัพยากรมนุษย์*. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เวียงวิวรรณ ทำมูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/49964>
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์การแห่งนวัตกรรมทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. *วารสารนักบริหาร*, 30(2), 60-69.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พรักหวานกราฟฟิค.



อรุณี ไพศาลพาณิชย์. (2560). องค์การนวัตกรรม : มโนทัศน์ และตัวแบบเชิงทฤษฎี.

วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 57(3), 158–187.

Waal, A. A. de. (2007). The characteristics of a high performance organization.

Business Strategy Series, 8(3), 179–185. <https://doi.org/10.1108/17515630710684178>

Badubi, R. M. (2017). Theories of motivation and their application in organizations: A risk analysis.

International Journal of Innovation and Economic Development, 16(1), 32–37.

<http://dx.doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004>

Blanchard, K. (1988). Shaping team synergy. *Today's Office*, 22(7), 91–95.

Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.

Watt, D. (2002). *How innovation occurs in high schools within the network of innovative schools: The four pillars of innovation research project*. The Conference Board of Canada.