**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล**

**การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**

**ปิยาภรณ์ พลเสนา1 , ผศ.ดร.พนายุทธ เชยบาล2**

**หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**

**e-mail:** **piyapornpolsena92@gmail.com****, choeybal@yahoo.com**

**บทคัดย่อ**

 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 342 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .993 และแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .986 สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน และ 4) สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 53.40

**คำสำคัญ**: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

**The Innovative Leadership of School Administrators Influencing**

**the Performance Effectiveness of Teachers under the Office**

**of Buengkan Primary Educational Service Area**

**Piyaporn Polsena1, Assist. Prof. Dr.Panayuth Choeybal2**

**Master of Education Program in Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University**

**e-mail:** **piyapornpolsena92@gmail.com****,** **choeybal@yahoo.com**

**ABSTRACT**

 The purposes of this research were to 1) study innovative leadership of school administrators, 2) study the performance effectiveness of teachers, 3) study the relationship between innovative leadership of school administrators and the performance effectiveness of teachers, and 4) create a forecast of the teachers 's performance under the office of buengkan primary educational service area. The samples were 342 teachers in the school under the office of buengkan primary educational service area using stratified random sampling. The instrument used in the research was a rating scale of 5 levels questionnaire. With the reliabilities of innovative leadership of school administrators questionnaire and the performance effectiveness of teachers were .993 and .986 respectively. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis

 The results of the research showed that

 1) The innovative leadership of school administrators under the office of buengkan primary educational service area was at the high level. 2) The performance effectiveness of teachers under the office of buengkan primary educational service area was at the high level. 3) The innovative leadership of school administrators and the performance effectiveness of teachers under the office of buengkan primary educational service area had relationship. 4) The forecasting equation for the performance effectiveness of teachers under the office of buengkan primary educational service area using by innovative leadership of school administrators as a predictive variable 53.40 percent power

**Keywords:** innovative leadership**,** school administrators**,** performance effectiveness of teachers

**บทนำ**

 การจัดการศึกษามีเป้าหมาย เพื่อมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและ ความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: คำนำ) ซึ่งผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถ ของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจน การทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ, 2561: 65-66) ดังนั้นจึงมี การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลหรือผลการปฏิบัติงานที่ได้จากการประเมินไปพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้น เงินเดือนหรือการโยกย้ายตำแหน่งงานต่างๆ ให้กับบุคคลภายในองค์กร รวมถึงทำให้องค์กรทราบว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถใน การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ใด มีประสิทธิผล เพียงพอต่อการดำเนินงานขององค์กรมากน้อยเพียงใด (ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด, 2560: 35)

 หากครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดองค์กรและใช้ทรัพยากรที่ได้รับและมีอยู่ก็จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายคือคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ย่อมแสดงว่าการบริหารงานในสถานศึกษานั้นบังเกิดประสิทธิผล ซึ่งสถานศึกษาใดจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสถานศึกษาของตนได้นั่นเอง ภาวะผู้นําเชิงนวัตกรรมจึงมีความสําคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถ ปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นํามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนาและเป็นแรงผลักดันสําคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น จึงมีความสําคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นําเชิงนวัตกรรมซึ่งผู้นําเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรม คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่ม (ปวีณา กันถิน, 2560: 28-29) ซึ่งภาวะผู้นําเชิงนวัตกรรม ควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมี วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การทํางานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ปัจจัยเหล่านี้ที่ผู้นํา ต้องใช้เป็นกระบวนการสําคัญในด้านการพัฒนาขององค์การให้มากขึ้นซึ่งองค์การต่าง ๆ ในประเทศไทยจํานวนมาก ที่หันมาให้ความสําคัญกับนวัตกรรม ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนให้ ประสบผลสําเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารจําเป็นต้องมีภาวะผู้นําเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสําเร็จตามเป้าหมาย (เวียงวิวรรธน์ ทําทูล, 2557: 4)

 จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่นำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

 4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

**สมมุติฐานของการวิจัย**

 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

 2. มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3,008 คน

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 342 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำมาสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามการวิจัย

 2. ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือหรือแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 จำนวน 96 ข้อ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 30 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค กำหนดความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป โดยในตอนที่ 2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .993 และตอนที่ 3 การศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .986 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลและเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

**ผลการวิจัย**

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แสดงในตารางที่ 1 – 4 ดังนี้

 1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตางรางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | $$\overbar{x}$$ | S.D. | แปลผล |
| 1. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ ($X\_{1}$) 2. ปัจจัยด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($X\_{2}$) 3. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X\_{3}$)4. ปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($X\_{4}$)5. ปัจจัยด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ($X\_{5}$) | 4.174.124.164.164.24 | 0.640.670.650.650.64 | มากมากมากมากมาก |
|  โดยรวม ($X\_{0}$) | **4.17** | **0.62** | **มาก** |

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ($\overbar{x}$= 4.24) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยการมีมีวิสัยทัศน์ ($\overbar{x}$= 4.17) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\overbar{x}$= 4.16) ปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\overbar{x}$= 4.16) และปัจจัยการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\overbar{x}$= 4.12) ตามลำดับ

 2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตางรางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู** | $$\overbar{x}$$ | **S.D.** | **แปลผล** |
| 1. ด้านการจัดการเรียนการสอน ($Y\_{1}$)2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($Y\_{2}$)3. ด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ ($Y\_{3}$)4. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ($Y\_{4}$) | 4.234.264.204.32 | 0.510.530.560.57 | มากมากมากมาก |
|  **โดยรวม** ($Y\_{0}$) | **4.25** | **0.49** | **มาก** |

 จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overbar{x}$= 4.32) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\overbar{x}$= 4.26) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\overbar{x}$= 4.23) และด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ ($\overbar{x}$= 4.20) ตามลำดับ

 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

|  |  |
| --- | --- |
| **ตัวแปร** | **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา** |
| $$X\_{1}$$ | $$X\_{2}$$ | $$X\_{3}$$ | $$X\_{4}$$ | $$X\_{5}$$ | $$Y\_{0}$$ | **Tolerance** | **VIF** |
| $$X\_{1}$$ | 1.00 | .877\*\* | .917\*\* | .891\*\* | .846\*\* | .696\*\* | .135 | 7.381 |
| $$X\_{2}$$ |  | 1.00 | .899\*\* | .886\*\* | .825\*\* | .672\*\* | .160 | 6.243 |
| $$X\_{3}$$ |  |  | 1.00 | .921\*\* | .879\*\* | .674\*\* | .089 | 11.275 |
| $$X\_{4}$$ |  |  |  | 1.00 | .859 | .721\*\* | .123 | 8.099 |
| $$X\_{5}$$ |  |  |  |  | 1.00 | .668\*\* | .206 | 4.849 |
| $$Y\_{0}$$ |  |  |  |  |  | 1.000 |  |  |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวม ($Y\_{0}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($X\_{4}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .721) รองลงมาคือปัจจัยการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($X\_{1}$) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X\_{3}$) ปัจจัยการมีความคิดสร้างสรรค์ ($X\_{2}$) และ ปัจจัยด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( r =.696, .674, .672 และ .668 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันแล้วความสัมพันธ์ (r) ระหว่าง $X\_{1}$-$X\_{5}$ มีความสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.672 - 0.721

 ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ ($X\_{1}$) ปัจจัยการมีความคิดสร้างสรรค์ ($X\_{2}$) ปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($X\_{4}$)และปัจจัยด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ($X\_{5}$) มี Tolerance มากกว่า 0.1 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และ Variance Inflation Factor (VIF) ไม่เกิน 10 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเองจึงทำให้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity แต่ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X\_{3}$) มี Tolerance น้อยกว่า 0.1 และ Variance Inflation Factor (VIF) เกิน 10 ผู้วิจัยจึงตัดปัจจัยการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($X\_{3}$) ออกจากการวิเคราะห์ Regression Model

 4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4-5

**ตารางที่** 4 ผลการวิเคราะห์ในการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **R** | $$ R^{2}$$ | **Adj** $ R^{2}$ | **Std.E.** | **F** | **Sig** |
| 1. ($X\_{4}$)
 | .721 | .520 | .518 | .34351 | 367.796 | .000\*\* |
| 1. ($X\_{4}$) ($X\_{1}$)
 | .730 | .534 | .531 | .33898 | 193.917 | .000\*\* |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

 จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย มาพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ที่สุดของตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($X\_{4}$) และปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ ($X\_{1}$) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่สมบูรณ์ที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)= .730 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ ($ R^{2}$) = .534 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 53.40 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย Adj$ R^{2}$ = .531 หรือร้อยละ 53.10

**ตารางที่ 5**  สัมประสิทธ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ตัวพยากรณ์ประสิทธิผล****การปฏิบัติงานของครู** | **คะแนนดิบ** | **คะแนนมาตรฐาน** | **Sig** |
| **B** | **Std.Error** | **Beta** | **t** |
| ค่าคงที่ (a) | 1.847 | .124 |  | 14.896 | .000\*\* |
| 1. ปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($X\_{4}$) | .376 | .063 | .490 | 6.004 | .000\*\* |
| 2. ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ ($X\_{1}$) | .201 | .063 | .260 | 3.185 | .002\*\* |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

 จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อนำปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ทั้ง 2 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($X\_{4}$) และปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ ($X\_{1}$) ตามลำดับ ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R = .730) ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 73.0 ($ R^{2}$ = .534) เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เมื่อใช้ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ ได้ดังนี้

 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} $= 1.847 + .376($X\_{4}$) + .201($X\_{1}$)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}$ = .490($X\_{4}$) + .260($X\_{1}$)

**อภิปรายผล**

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปราย ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นส่วนสําคัญในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัด สํานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตั้งเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องมี ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีธรรมมาภิบาลที่ดีและรู้จักสร้างบรรยากาศในสถานที่ทํางานเพื่อให้ ครู บุคลากร นักเรียน เกิดการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างผลงานที่ทําชื่อเสียงแก่ทางโรงเรียนได้ และองค์ประกอบที่สําคัญของภาวะผู้นําเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่ทําให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คือ มีการเชื่อมโยงระหว่างทีมงานและ องค์ความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งต้องมีสร้างบรรยากาศองค์การ ทั้งการกําหนดเป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานขององค์การให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลกระทบต่อองค์การทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 19-22) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายกำหนดสาระตามเป้าหมาย 2) มีความสามารถในการกำหนดวิธีการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติ 3) มีความสามารถในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและสาระนั้นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่งรอบรู้ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธี และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และยังสอดคล้องกับที่อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553: 179) ได้นำเสนอองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นํา เชิงนวัตกรรมที่สําคัญว่ามี 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) 2) ด้านทักษะ (Skills) 3) ด้าน บทบาทหน้าที่ (Roles) และ 4) ด้านลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) เป็นองค์ประกอบ คุณลักษณะหลักของผู้นําเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader) สอดคล้องกับผลการศึกษาของภิรญา สายศิริสุข (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่าอยู่ในระดับมาก

 2. จากผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถ ของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุด มีองค์ประกอบ คือครูผู้สอนมีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพครู ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยยึดตามกรอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561: 12) ให้ประเมินจาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับทัศนะของณัฐพงษ์ มูฮำหมัด (2560: 33) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัยณรงค์ คำภูมิหา (2556) ที่ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่ง นวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น จะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสามารถนำผลงานดังกล่าวประกอบการขอวิทยะฐานะของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของขวัญชนก โตนาค (2556: 59) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้นำที่ใช้ และความสามารถของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทาง การดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร สอดคล้องกับทัศนะของปวีณา กันถิน (2560: 28-29) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรม คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่ม และยังสอดคล้องกับไวส์และเลแกรนด์ (Weiss & Legrand, 2011: 36-37) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นําเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของผู้นําที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดําเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นําหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ มากขึ้นอีกด้วย

 4. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และปัจจัย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 53.40 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 2 มีประเด็นอภิปรายดังนี้

 4.1 ปัจจัยด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศ การทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้นไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือครูในระดับชั้นเดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมทำของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม (Teacher Innovation Network: TIN) สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอร์ธ (Horth, 2014: 19) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรม ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of Innovation) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากร มีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เช่น การทำงานท่ามกลางทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือ การทำงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขัน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของวุฒิพงษ์ ภักดีเหลา (2554: 157-162) ที่กล่าวว่า บุคลากรในองค์การแห่งนวัตกรรมจะต้องมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และเป้าหมายนวัตกรรมขององค์การ คือ มีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทางาน มีความเป็นผู้ประกอบการ ความเพียรพยายาม ชอบความท้าทายอยากรู้อยากเห็น มีจินตนาการ มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสามารถในการสะท้อนความคิด มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งเน้นผลงานและมุ่งเน้นเพื่อความสำเร็จ มีความสนใจที่หลากหลาย มีแรงจูงใจ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์มีทักษะในการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่างทางความคิด มีทักษะในการสื่อสารกระตือรือร้นและชอบการเรียนรู้ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจด้วยตัวเอง เป็นนักแก้ไขปัญหา เป็นผู้เผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ในองค์การ กล้าคิด กล้าเสี่ยง และไม่กลัวความผิดพลาดหรือล้มเหลว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560: 28) ที่กล่าวว่า ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงาน และการจัดการเรียน การสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม

4.2 ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงนวัตกรรมจะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของบุคลากรและสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาและแผนการยกระดับสมรรถนะเฉพาะทางสำหรับครูในลำดับต่อไป สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 10) ที่นำเสนอภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่าเป็น ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ระบบค่านิยมได้ดังนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือสามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์การต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก สอดคล้องกับสมัชชา จันทร์แสง (2558: 15) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการสร้างอนาคตขององค์การ ผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความศรัทธา และร่วมสานฝันขององค์การได้อย่างเต็มความสามารถ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลา พบว่า ผู้บริหารของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มีพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังนี้ คือ 1) มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2) การสร้างกลยุทธ์เพื่อผลการดำเนินการที่ดีเลิศ 3) สร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์การ และ 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม

**ข้อเสนอแนะ**

**1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้**

 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ควรให้ความสําคัญกับการสร้างบรรยากาศของโรงเรียน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคน ได้ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนวัฒนธรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ รองลงมา คือปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งการสร้างวิสัยทัศน์จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมดและสร้างต้นแบบในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการศึกษา

 **2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

 2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นําเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยศึกษาจากโรงเรียนที่ประสบผลสําเร็จและมีผลงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป (Best Practice)

 2.2 ควรมีการพัฒนาตัวแบบและตัวชี้วัดค้านภาวะผู้นําเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานําไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

**เอกสารอ้างอิง**

ขวัญชนก โตนาค. (2556). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสาหรับผู้บริหารสถานศึกษา**

 **ขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย

 นเรศวร.

ชัยณรงค์ คำภูมิหา. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู**

 **สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล**

 **การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ปริญญา

 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของ**

 **ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ

 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ปวีณา กันถิน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษา**

 **ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.** การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

 การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**.

 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่ม สหวิทยาเขต**

 **ปัญจภาคี สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4**. การค้นคว้าอิสระ

 ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา**.** (2554)**. การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์การที่ได้รับรางวัล**

 **ด้านนวัตกรรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ

 องค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ปริญญา

 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมัชชา จันทร์แสง. (2558). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ**

 **เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.**

 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

 รำไพพรรณี.

สุรีพันธุ์ เสนานุช. (2553). **Visionary Leadership : กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลานครินทร์**. กรุงเทพฯ: สถาบัน

 รางวัลคุณภาพแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา**

 **ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ**.

 (ออนไลน์). สืบค้นจาก: <http://bet.obec.go.th/index/wp-content/uploads/2018/08/nn3.pdf>

\_\_\_\_\_\_\_\_. (2553). สารสนเทศ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙.** กรุงเทพฯ:พริกหวาน

 กราฟฟิค.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). **การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน**

 **คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

 การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญา

 รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.

 **Educational and Psychological Measurement**. 30(3), 617-618.

Horth, D. (2014). **Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work**

 **collaboratively, and drive results**. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.

Weiss, S. D. & Legand, P. C. (2011). **Innovative intelligence**. Ontario: John Wiley & Sons.