Journal of Education Graduate Studies Research, KKU.
https://www.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25

Innovative Leadership Affecting Teachers Learning under the Secondary Education Service Area Office25

วิทยากร ยาสิงห์ทอง[1*] และ กนกอร สมปราชญ์[2]

Wittayakorn Yasingthong [1*] and Kanokorn Somprach [2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

[2]รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู 3) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานเป็นทีม และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความกล้าเสี่ยง ส่วนการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู

มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา และการจัดการความรู้ มีค่าทำนายร้อยละ 53.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่มีอยู่ในรูปคะแนนดิบและที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = 32.380 + 0.317 (X_7) + 1.422 (X_8) + 0.844 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z(Y) = 0.245\ Z(X_7) + 0.356\ Z(X_8) + 0.208\ Z(X_4)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, บุคคลแห่งการเรียนรู้, การจัดการความรู้, ความคิดสร้างสรรค์, การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา

*Corresponding author Mobile: +66 (0) 896174874

E-mail address: yasingthong@kkumail.com

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of innovative leadership of school administrator and teacher learning, 2) the relationship between innovative leadership and teacher learning, and 3) the factors of innovative leadership affecting teacher learning. Data was collected with sampling group which included 364 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office 25. Research instrument was a 5-rating scale questionnaire. Data was analyzed by using a computer program for figuring out the percentage, mean, standard deviation, and Pearson product-moment correlation coefficient. The multiple regression coefficient was analyzed through stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed the overview of innovative leadership of school administrator was at a high level of action. The highest mean score was while the lowest one was the risk taking. Overview of teacher learning also revealed a high level of action. The positive relationship between innovative leadership of school administrator and teacher learning was found. Factors which can jointly predict the teacher learning included; creative thinking, teaching and consulting, and knowledge management, with predictive value at 56.60% and statistical significance at the 0.01 level. The regression equations can be formed from regression coefficient of predictor in the formats of unstandardized score and standardized score as follows:

The unstandardized score equation:

$Y' = 32.380 + 0.317 (X_7) + 1.422 (X_8) + 0.844 (X_4)$

The standardized score equation:

$Z(Y) = 0.245\ Z(X_7) + 0.356\ Z(X_8) + 0.208\ Z(X_4)$

Keywords: Innovative Leadership, Teacher Learning, Knowledge Management, Creative Thinking, Teaching and Consulting

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เป็นตัวจักรที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้ประสบผลสำเร็จสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แนวทางในการจัดการที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมขององค์การหรือสถานศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยทักษะการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์องค์การไม่ว่าขนาดใด ก็สามารถทำสิ่งที่ยิ่งใหญ่จนได้รับคำชื่นชมว่ามีความสำเร็จได้เสมอภาคกัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ การมีผู้นำที่ดี มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในทุกด้าน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การเรียนรู้นับว่าเป็นพันธกิจแห่งชีวิตที่ทุกคนไม่จะอยู่ในชุมชน ท้องถิ่น หรือ องค์การใดก็ตามต้องมีการเสริมสร้างเพื่อทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ เนื่องจาก เป็นวิถีการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่เข้มแข็ง การเรียนรู้ ความรู้ นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมและสร้างกลไกเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสและมีทางเลือกที่จะเข้าถึงปัจจัยและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย (ธีระ รุญเจริญ, 2554) โดยการได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคมอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์การ

สาระสำคัญของมาตรฐานการศึกษาของชาติที่มีอุดมการณ์ของการจัดการศึกษา คือการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และจากผลของการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปในสถานศึกษาในระดับต่างๆ นวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553) ครู ผู้เรียนจำเป็นต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อที่จะสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้เรียนเป็นผู้มีทักษะในการเรียนรู้ รู้จักตั้งคำถามจากปัญหาที่สงสัย และรู้จักวิธีแสวงหาข้อมูลเพื่อนำมาตอบข้อสงสัยดังกล่าวด้วยตนเอง รู้จักคัดเลือกประเมิน คิดวิเคราะห์และสร้างความรู้ด้วยตนเองและนำไปประยุกต์ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ในยุคศตวรรษที่ 21 องค์การทุกองค์การต่างมุ่งไปสู่องค์การแห่งนวัตกรรม ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมเป็นผลมาจากการประกอบความรู้ใหม่ๆ เข้าด้วยกัน การคิดสิ่งใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อ กระบวนการ แนวคิดที่จะทำให้เกิดการจัดการสมัยใหม่ (อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์, 2553) ซึ่งมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่การแข่งขันระดับสากล ปัจจัยสำคัญในการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ การประยุกต์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เข้ามาช่วยในจัดการความรู้ (Somprach et.al ,2015)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) เป็นกระบวนการและวิธีการคิดแบบใหม่ที่แตกต่าง มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และยังสามารถแนะนำสิ่งใหม่ๆ หรือค้นพบแนวทางในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่จะก่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Horth and Buchner, 2009; Şen and Eren, 2012 ; Stottand and King, 2005) รวมถึงมีความสามารถในการสร้างให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้บนนวัตกรรม โดยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทั่วทั้งองค์การ กระตุ้นจินตนาการของบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้นำทางความคิดและสร้างปัจจัยการผลิตใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าคู่แข่ง (VolK ,2012) การที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และมีความยั่งยืนได้นั้น จำเป็นต้องนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารเพื่อที่จะทำให้บุคลากร ครู นักเรียน ได้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หรือ เพื่อการพัฒนาองค์การในการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่การเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม เพราะสามารถจัดการวัตกรรม ส่งเสริมการดำเนินงานใหม่ๆ ให้แตกต่างและสร้างสรรค์ไม่เหมือนใคร (พยัต วุฒิรงค์, 2555) ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ และพัฒนาเทคนิค วิธีการการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัยเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถที่จะจัดประสบการณ์และเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น

ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การและด้วยความตระหนักรู้นี้เองการบริหารองค์การในยุคใหม่จึงหันมาให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งองค์การไม่สามารถที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง บุคคลในองค์การต่างหากที่สามารถที่จะเรียนรู้ได้ และการเรียนรู้ของบุคคลแต่ละคนจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่จะเป็นตัวส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และมั่นใจว่าการเรียนรู้ของแต่ละคนจะเพิ่มคุณค่า และยกระดับองค์การโดยภาพรวมให้สูงขึ้น (Keller, 1993)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพื้นที่ให้บริการทางการศึกษาทุกอำเภอในจังหวัดขอนแก่น มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 84 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครู 4,023 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2558) จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ผ่านมา พบว่าตัวบ่งชี้ที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ยังไม่ผ่านการรับรอง ถึงร้อยละ 47.62 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2557) ทำให้สะท้อนถึงจากผลการจัดการศึกษา รวมทั้งพบว่าสมรรถนะด้านความคิด ความสนใจที่จะใฝ่รู้ใฝ่เรียนของผู้เรียนยังไม่ผ่านเกณฑ์ อีกทั้ง การพัฒนาด้านนี้ก็ยังมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยคำนึงถึงความพร้อม ความสามารถ ศักยภาพ และความถนัดตามความสามารถ และยังส่งผลสะท้อนมาถึงครูผู้สอนที่ยังมีครูจำนวนมากยังขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่มีความใส่ใจที่จะแสวงหาความรู้วิทยาการใหม่ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อที่จะเป็นการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้ ผู้บริหารยังขาดการให้ความสำคัญและสนใจให้การสนับสนุน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้กำหนดนโยบายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาครูในด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารนับเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พร้อมที่จะขับเคลื่อนเพื่อตอบสนองต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ ครูยุคใหม่ควรเป็นบุคคลที่เอื้อและพร้อมที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูงและเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า อันจะส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล (สมาน อัศวภูมิ, 2552) พร้อมที่จะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาให้หน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ทำให้ได้สารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในผู้บริหารและการพัฒนาการจัดการในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลและยกระดับองค์กรสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

1. กลุ่มเป้าหมาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 84 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,847 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการศึกษาหาค่าเฉลี่ยของประชากร

โดยการเปิดตารางของ Taro Yamane (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 364 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มาจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล 3) ความกล้าเสี่ยง 4) การจัดการความรู้ 5) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6) การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว 7) ความคิดสร้างสรรค์ และ 8) การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา และตัวแปรผล คือ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าแบบให้ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าแบบให้ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คำถามเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู การแปลผลข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.51 - 5.00 แปลความว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 แปลความว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 แปลความว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 แปลความว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 แปลความว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร/ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	พฤติกรรมของผู้บริหาร	
	($\overline{X}$)	(S.D.)
การทำงานเป็นทีม	4.21	0.57
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.20	0.55
การจัดการความรู้	4.20	0.58
การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว	4.18	0.46
การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา	4.17	0.51
ความคิดสร้างสรรค์	4.13	0.58
การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.13	0.61
ความกล้าเสี่ยง	4.11	0.58
รวม	**4.16**	**0.48**

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความกล้าเสี่ยง

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ 2) นิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน 3) นำความรู้ไปใช้อย่างเหมาะสม 4) การมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ 5) การสะท้อนความคิดและสรุปประเด็นที่ได้จากการเรียนรู้ 6) นิสัยรักการอ่าน 7) การเรียนรู้แบบนำตนเอง และ 8) การร่วมคิดร่วมทำหรือร่วมพลังในการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การร่วมคิดร่วมทำหรือร่วมพลังในการเรียนรู้ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นิสัยรักการอ่าน

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู (Y)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	Y
X_1	1								
X_2	0.86	1							
X_3	0.72	0.81	1						
X_4	0.70	0.80	0.72	1					
X_5	0.71	0.66	0.59	0.48	1				
X_6	0.45	0.39	0.40	0.43	0.44	1			
X_7	0.79	0.85	0.74	0.74	0.69	0.42	1		
X_8	0.62	0.63	0.60	0.61	0.58	0.41	0.80	1	
Y	0.60	0.62	0.55	0.61	0.48	0.30	0.69	0.68	1

**P < 0.01

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.48 ถึง 0.69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สูงที่สุด มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ ด้านการสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.68 และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.62 และที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลและการโน้มน้าว มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.48

1.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวแปรต้น	R	R^2	Adjusted R^2
X_7	0.685	0.469	0.468
X_7 & X_8	0.719	0.517	0.514
X_7 & X_8 & X_4	0.732	0.536	0.533

**P < 0.01

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นปัจจัยตัวทำนายส่งผลให้เกิดการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู คือ ความคิดสร้างสรรค์ (X_7) การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา (X_8) การจัดการความรู้ (X_4) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.732 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์รวมร้อยละ 53.60 โดย X_7 มีค่าอำนาจการทำนายร้อยละ 46.90 เมื่อเพิ่มตัวแปร X_8 เข้ามาทำให้ค่าอำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.80 และเมื่อเพิ่มตัวแปร X_4 ทำให้ค่าอำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากนโยบายของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากในสภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคลากรหลายฝ่าย โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมอยู่ในลำดับแรกๆ สร้างความร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีบทบาทมีการกระจายงานกันตามความรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับ สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) ที่สรุปไว้ว่า ในการทำงานร่วมกันในองค์การ หากองค์การใดสามารถสร้างทีมได้เข้มแข็ง องค์การนั้นจะเจริญก้าวหน้ากว่าองค์การที่มีความแตกแยกกัน ซึ่งหลักในการทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) มีเป้าหมาย กล่าวคือ การทำงานเป็นทีม ผู้ทำงานจะต้องมีเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายของทีมสอดคล้องกัน 2) บทบาทของผู้นำทีมและผู้ตามต้องเหมาะสมสอดคล้องและเอื้อต่อกัน 3) กระบวนการทำงานต้องเป็นระบบเป็นขั้นตอน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานต้องดี มีความขัดแย้งน้อย และ 5) การเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารต้องทั่วถึงทั้งองค์กร

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มุ่งเน้นพัฒนาสังคมไทยให้เกิดความพอเพียงและยั่งยืน โดยมีความสุขของสังคมเป็นเป้าหมาย ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 5 ด้าน คือ คน ชุมชน โครงสร้างเศรษฐกิจ การจัดการทรัพยากร และการสร้าง ธรรมาภิบาล

นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2545) โดยสำนักเลขาธิการสภาการศึกษาประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 เพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นการสร้างการศึกษาตลอดชีวิตและสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ สุดสาคร จันทะล่าม (2550) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีความสามารถนำความรู้จากการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม มีพฤติกรรมด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นสนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ มีพฤติกรรมลักษณะนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน และสอดคล้องกับ เพ็ญศรี กัลยาณกิตติ และ กนกอร สมปราชญ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย เพื่อหาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก ทุกคนในสังคมต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง บุคลากรสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงและนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ก็คือครู

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะพัฒนาองค์การและสมาชิกให้สร้างสรรค์ผลงาน พัฒนาตนเองและทำให้เป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้ด้วย ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพของการคิดของทุกคนที่รวมกันเป็นชุมชนโรงเรียน ลดการบริหารแบบควบคุมสั่งการให้น้อยลง

แต่หันมาสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครู และบุคลากรให้คนเหล่านี้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์ได้ สอดคล้องกับทัศนะของ นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2555) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารในองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องเอาใจใส่ดูแลพนักงาน และกระตุ้นพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2554) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดมาจากการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน บางครั้งไม่จำเป็นต้องคิดใหม่ทั้งหมด เพียงแค่เชื่อมต่อในสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว

ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา และการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ได้ร้อยละ 53.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยแรกซึ่งมีอำนาจการทำนาย ร้อยละ 46.90 ทั้งนี้เนื่องจาก ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารจะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ แล้วส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับศูนย์วิจัยทักษะการคิด ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่จะมุ่งมั่นให้ผู้บริหารมีทักษะกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์ และส่งเสริมให้มีการจัดรูปแบบเรียนการสอนที่จะเน้นทักษะการคิดของผู้เรียนเป็นสำคัญ และยังสอดคล้องกับ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ในด้านความคิด สร้างสรรค์และการเป็นผู้ให้คำปรึกษาของผู้นำเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา เป็นปัจจัยตัวที่สองที่เป็นตัวทำนายการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มีอำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.80 ทั้งนี้เนื่องมาจาก เมื่อครูได้รับการถ่ายทอดความรู้ จากผู้ที่มีประสบการณ์และผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูง การมีการจัดการฝึกอบรมครูตามแผนนโยบายการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่จัดขึ้นอยู่เป็นประจำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงออกถึงความสามารถในการที่จะช่วยส่งเสริมพร้อมทั้งให้คำปรึกษาเพื่อที่จะให้บุคลากรเป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นพดล เพิ่มสมบูรณ์ (2552) ที่กล่าวว่า การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษาเป็นกระบวนการปลดปล่อยศักยภาพของบุคคลให้มากที่สุด หรือปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานรวมถึงทักษะของบุคคล โดยหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม และรวมถึงการให้คำแนะนำจากผู้ชำนาญทั้งภายในหรือภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการสื่อสารสองทางระหว่างผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานที่ไม่ใช่การสอนหรือการรับฟังคำเตือนจากหัวหน้าอย่างเดียว ผู้สอนงานสามารถช่วยวินิจฉัยงานว่าควรปรับปรุงสิ่งใดและปรับปรุงอย่างไรเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าการบอกเพียงวิธีปฏิบัติงาน

การจัดการความรู้ เป็นปัจจัยตัวที่สามที่เป็นตัวทำนายการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู มีอำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.90 เนื่องมาจากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เน้นการจัดการความรู้ มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐาน ด้วยระบบ TEPE Online โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนางานในหน้าที่ และเสริมความรู้และการพัฒนาในการขอมีและขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการที่จะให้ครูสามารถจัดการความรู้ได้ บุคลากรสามารถที่จะเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้ง่าย ทุกที่ ทุกเวลา และรวดเร็วขึ้น จะมีผลทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา

จึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) และยุคดิจิตอลในปัจจุบัน ซึ่งความรู้มีอยู่มากมายมหาศาล สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ง่าย บางเรื่องไม่ต้องซื้อหา ทำให้คนเราสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิตต์ จงจอหอ (2554) ที่ได้ศึกษาความเชื่อมโยงการจัดการความรู้ในองค์การเพื่อศึกษาปัจจัยในการขับเคลื่อนความสามารถในการจัดการความรู้ขององค์การ พบว่า การจัดการความรู้เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์การ และการจัดการความรู้ในลักษณะทำงานร่วมกันแบบทีมงานและจะมีความสำคัญมากกว่า เนื่องจากบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันได้ และก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การและทัศนคติที่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อสามารถคิดค้นนวัตกรรมในการบริหารจัดการใหม่ๆ ได้ เพื่อให้ออกแบบนวัตกรรมได้อย่างสร้างสรรค์ (Creative Innovation) กำหนดกลยุทธ์ (Strategizing) ในการนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (Implement) ผู้บริหารควรมีความกล้าคิดกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมเพื่อตอบสนองสิ่งท้าทาย ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามความเหมาะสมและเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาหรือสถานการณ์อย่างละเอียดก่อนตัดสินใจสั่งการ

1.2 ด้านการสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา ผู้บริหารควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากร แสดงออกถึงแบบอย่างที่ดีทั้งในการปฏิบัติตัวและการปฏิบัติงาน ลงมือปฏิบัติจริงโดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมของครู สร้างระบบในการสอนงานและการเป็นที่ปรึกษาที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน แต่งตั้งให้บุคลากรที่เป็นระดับหัวหน้า เป็นผู้ปฏิบัติด้านการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครู

1.3 ด้านการจัดการความรู้ ผู้บริหารจัดทำกลยุทธ์ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว จัดทำนโยบายที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการความรู้ จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT อย่างมีประสิทธิผลโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ถึงความจำเป็น และคุ้มค่าต่อการลงทุน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากชุมชนสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

2.4 ควรมีการพัฒนาตัวแบบและตัวชี้วัดด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

2.5 ควรมีการศึกษารูปแบบ ความคิดสร้างสรรค์การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา และการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2558). **ภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (Learning Leadership for School Principals).** ขอนแก่น. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

จงจิตต์ จงจอหอ. (2554). **การศึกษาความเชื่อมโยงการจัดการความรู้ในองค์การเพื่อศึกษาปัจจัยใน การขับเคลื่อนความสามารถในการจัดการความรู้ขององค์การ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธีระ รุญเจริญ. (2554). **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2555). **พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : เอมีเทรดดิ้ง.

นพดล เพิ่มสมบูรณ์. (2552). **ปัจจัยด้านการสอนงานและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พยัต วุฒิรงค์. (2555). **การจัดการนวัตกรรม : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พสุ เดชะรินทร์. (2554). **การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.

เพ็ญศรี กัลยาณกิตติ. (2557). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **สถิติประยุกต์เพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาน อัศวภูมิ. (2552). **ฐานคิดทางการบริหารและการปฏิรูปการศึกษาไทย ในทศวรรษที่ 2.** อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สุดสาคร จันทะล่าม. (2550). **พฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555). **ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร.** กรุงเทพ: ส.เอเชียเพรส (1989).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **มาตรฐานห้องสมุดโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 2, ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 2, ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. (2557). **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: สมศ.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Williams, S. (2005). **Research and Reality: Innovations in Coaching**. Modernisation Agency Leadership Centre. [Online]. Available: http: // www. modern. nhs.uk.

Horth, D. & Buchner, D. (2009). **Innovative Leadership**. Retrieved November 10, 2015, from www. ccl. Org / leadership / pdf / research/InnovationLeadership. pdf.

Keller, K. L. (1993). **Conceptualizing, Measuring, and Managing Customer-Based Brand Equity.** Journal of Marketing, 57 (Jan.), 1-22.

Somprach, K., Prasertcharoensuk, T., & Tang keow Ngang. (2015). **The Impact of Organizational Culture on Teacher Learning. Procedia - Social and Behavioral Science,** 186 (2015) : 1038-1044 Avariable online at www. sciencedirect. com.

Stottand, K. and King, L. S. (2005). **Developing Leadership: Creating the School of Tomorrow**. Retrieved November 08,2015, from http: // eds. b. ebscohost. com.

Şen, A. and Erena, E. (2012). **Innovative Leadership for the Twenty-First Century**. Retrieved November 08, 2015, from www. sciencedirect. com.

Volk, A. (2012). **A Leadership Competency Profile for International Leaders in a Sciences-based Research and Innovation Organization in South Africa**. Retrieved November 03, 2015, from http:// www.sciencedirect.com.