



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

Innovative Leadership of Secondary School Board Administrators

Under The Secondary Educational Service Area Office

วิราภานต์ ไม้จันทร์ดี¹ ชุตินา พรหมผุย²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่า IOC 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.721 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test (ONE WAY ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมและรอบด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

อีเมลล์ Wirakamm@gmail.com

² อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

อีเมลล์ Chutima@nmc.ac.th



2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรมและด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this research aims to 1) To study innovative leadership levels of secondary school board administrators under The Secondary Educational Service Area Office. 2) To compare the leadership Innovative of the school board administrators affiliated under The Secondary Educational Service area office, Surin. Classified according to the size of the school and experience in practice. The sample group are the school board administrators and teachers under The Secondary Educational Service Area Office, Surin. Determine the sample group by use the tables of Krejcie and Morgan. Got a sample of 350 people and stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with an IOC value of 1.00 and a questionnaire reliability value of 0.721. Characterized as an estimation scale with 5 statistical levels. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and F - test. (ONE WAY ANOVA)

The results showed that

1. Results of an innovative leadership study of secondary school board administrators under The Secondary Educational Service area office, Surin. Overall, it is at a high level. And when considering each aspect, it was found that the innovative leadership of the school highest board administrators is creating innovative networks, followed by create an innovative climate and innovative leadership. For the lowest level was the aspect of having an objective vision innovation.

2. Comparative results of innovative leadership of secondary school board administrators under The Secondary Educational Service area office, Surin classified by school size and classify according to work experience.

2.1 Comparison of the innovative leadership of secondary school board administrators under The Secondary Educational Service area office, Surin classified by school size. Overall and each aspect differed statistically at .05



2.2 Comparison of innovative leadership of secondary school board administrators under The Secondary Educational Service area office, Surin classified by operational experience. Overall there are no different opinions, except for innovative networking building and innovation creativity have different statistical significance at the .05

Keywords: Innovative leadership, Secondary school board administrator

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้วางแนวทางไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” อันจะนำไปสู่ความสุขของคนไทยทุกคน อีกทั้งยังเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศตลอดจนถือเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติ ลงสู่แผนปฏิบัติการ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคงเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2561) หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) คือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้จุดเน้นประการหนึ่ง คือ การพัฒนานวัตกรรมและการนำนวัตกรรมมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติ เพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศ โดยจะมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) กระทรวงศึกษาธิการภายใต้วิสัยทัศน์ “กระทรวงศึกษาธิการวางระบบเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง” ของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563-2565) ได้มีกลไกการส่งเสริมพลังทางสังคมให้เข้ามาร่วมและสนับสนุนทรัพยากรโดยรูปแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

การศึกษาคือการพัฒนาคน พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งผลิต พัฒนาคอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาการศึกษาไทยไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ทันสมัยปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันเป็นโลกยุคสังคมออนไลน์ (Social Network) ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตแบบใหม่ๆ (New Normal) เพื่อความอยู่รอดในสังคม มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านธุรกิจ การเมือง การธนาคาร สาธารณสุขหรือการศึกษา ต้องนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ จึงจะสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนั้นได้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา ที่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเด็กเพื่อเตรียมที่จะเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและมีทักษะการ



บริหารในศตวรรษที่ 21 มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้บริหารจัดการงานแต่ละด้านในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญกับสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีคุณลักษณะหรือมีทักษะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้ว ก็จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายได้ยากยิ่งขึ้น (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยง จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคนิค ในการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นเพื่อให้อาการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยอมรับและเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ และนำสู่การสร้างนวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างปฏิเสธไม่ได้ การก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ครองตน ครองคนและครองงาน ได้เป็นอย่างดี ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการสมัยใหม่อย่างมีศิลปะในการทำงานทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคนทางความคิดเพื่อให้คนพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มาขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษารองเรียนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 3,799 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 420 คน และครูจำนวน 3,379 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 350 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้เทคนิคการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน ครูผู้สอน จำนวน 265 คน รวม 350 คน

2. เนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Dave (2007), Lindegaard (2009), Horth and Vehar (2012), Georeg (2012), Petal (2012), ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2555), ขวัญชนก โตนาค (2556), เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557), จุรีวรรณ จันทลา (2557), อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) และ รุตินันท์ นันทะศรี (2563) ซึ่งมีองค์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม 4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

1. ขนาดสถานศึกษา
 1. ขนาดเล็ก
 2. ขนาดกลาง
 3. ขนาดใหญ่
 4. ขนาดใหญ่พิเศษ
2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 1. น้อยกว่า 5 ปี
 2. 5-10 ปี
 3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม



2. ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม
3. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยบันทึกเสนอบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนครราชสีมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือ จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด ฉบับที่ 2 ขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 ฉบับ และนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 2 สัปดาห์ ที่ฝ่ายงานสารบรรณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามที่กำหนด ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบสอบถาม โดยหาความถี่ (Frequency) เป็นร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยหาค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

3. การแปลผลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยนำคะแนนเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ ONE WAY ANOVA) ถ้าพบความ



แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบวิธีเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.96	0.01	มาก	4
2. การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม	4.21	0.01	มาก	1
3. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม	4.16	0.03	มาก	2
4. การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.08	0.01	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.10	0.01	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.01) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.01) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.03) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.01)

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน



ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	29.637	3	9.879	28.978*
	ภายในกลุ่ม	117.953	346	.341	
	รวม	147.589	349		
2. ด้านการสร้างเครือข่าย เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	38.602	3	12.867	38.291*
	ภายในกลุ่ม	116.269	346	.336	
	รวม	154.871	349		
3. ด้านการสร้าง บรรยากาศเชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	38.862	3	12.954	43.348*
	ภายในกลุ่ม	103.400	346	.299	
	รวม	142.262	349		
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	35.619	3	11.873	63.279*
	ภายในกลุ่ม	64.920	346	.188	
	รวม	100.538	349		
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	35.383	3	11.794	50.759*
	ภายในกลุ่ม	80.398	346	.232	
	รวม	115.781	349		

*p < .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.362	2	.681	1.617
	ภายในกลุ่ม	146.227	347	.421	
	รวม	147.589	349		
2. ด้านการสร้างเครือข่าย เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.718	2	1.359	3.099
	ภายในกลุ่ม	152.153	347	.438	
	รวม	154.871	349		
3. ด้านการสร้าง บรรยากาศเชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.775	2	.888	2.192
	ภายในกลุ่ม	140.487	347	.405	
	รวม	142.262	349		
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.747	2	1.374	4.874
	ภายในกลุ่ม	97.791	347	.282	
	รวม	100.538	349		
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.869	2	.935	2.847
	ภายในกลุ่ม	113.912	347	.328	
	รวม	115.781	349		

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรมและด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมไม่มีความแตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน



14 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานแบบ Online

และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา มีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ โดยคอยเป็นผู้เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและเป็นผู้มีภาวะผู้นำในการจัดการและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู สอดคล้องกับ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553 : 214) เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำความคิด เป็นแบบอย่างที่ดี บทบาทการเป็นผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศ องค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้รางวัลความสำเร็จและผู้จุดประกายสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับ Adair (1996) โดยการให้รางวัลและผลตอบแทนต่างๆ แก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และนวัตกรรม จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร ซึ่งหมายถึงครูต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการมีความคิดสร้างสรรค์และการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์มีพฤติกรรมเน้นไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจัดการโดยเน้นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง การกำกับติดตามและช่วยเหลือขณะกำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงและเน้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ความสำคัญกับค่านิยมอุดมการณ์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า (LeSourd, 1990) อ่างอิงใน นิภยูชลา ลั่นเหลือ (2554) สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กว้างไกล แผลงใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กรโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

1.2 ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์มีการกำหนดเป้าหมายวางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมสร้างสรรค์นั้น สอดคล้องกับ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2555) นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองโดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้

1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์มีวิสัยทัศน์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร ร่วมสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง สร้างมิตรภาพในที่ทำงานและไม่ยึด



ตัวเองเป็นศูนย์กลาง รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีน้ำใจ พุดจาไฟเราะอ่อนหวาน มีมารยาทในการทำงาน ร่วมกันและมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้สนุกสนานอยู่เสมอ Yukl, Katzenbach, Khan (2010) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นหากมีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ คือ กระบวนการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุก ๆ ฝ่าย ด้วยการมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูล ข่าวสารกันเป็นแบบอย่าง และเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนเองและลงมือปฏิบัติจนพัฒนา นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ

1.4 ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์มีความกระตือรือร้น มีความคิดที่หลากหลาย คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ ซึ่งนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ สอดคล้องกับ นิภัญชลา ลั่นเหลือ (2554) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยหลักการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สอดคล้องกับ เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ โดยการระดมสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีขนาดต่างกันซึ่งมีผลต่อการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้งในด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบจนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้นั้น ซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กการทำงานในส่วนต่างๆ อาจจะยังไม่ค่อยเป็นระบบที่ชัดเจนอาจเนื่องด้วยข้อจำกัดด้านบุคลากรและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่จำกัดกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อีกทั้งการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การมีความตื่นตัวอยู่เสมอ



มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ซึ่งในโรงเรียนขนาดเล็กจะเกิดขึ้นได้ยากกว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีพร้อมทั้งทรัพยากรและบุคคล

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ที่ศึกษา การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันจะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ ยกเว้นด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรมและด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

(1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

(2) ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ควรให้ชุมชนและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายวางแผนงานและบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร

(3) ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดในการทำงานมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร สร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกันและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร

(4) ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบโดยไม่มียึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการทำงานรูปแบบเดิม ๆ และสามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ควรคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่นๆ ถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- (2) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ(พ.ศ.2563 - 2565). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2555). ทักษะผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : G.P. Cyber Print 2550.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- Adair, J. (1996). *Effective Motivation : How to Get Extraordinary Results from Everyone*. London : Pan Books.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.



LeSourd. (1990) อ้างอิงใน นิบัญญัติ ล้นเหลือ (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ
ผู้บริหารชั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนครพนม.

Yukl, G. A. (2010). Leadership in organizations. 7th ed. New Jersey : Pearson/PrenticeHall