

**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทัพหลวงแจรงงาม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3**

**INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AT
THAPLUANGJANGNGAM CONSORTIUM UNDER SUPHANBURI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

วิภาวรรณ ป้อมสัติย์^{1*} และ จิตดาภรณ์ เพ็งหนู²

^{1*}โรงเรียนบ้านทัพหลวง ตำบลทัพหลวง อำเภอนองหนองไผ่ จังหวัดสุพรรณบุรี 72240

²มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

*ติดต่อ : wipawan.pomsatti.17@gmail.com, 06-1958-8932

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทัพหลวงแจรงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือครู สหวิทยาเขตทัพหลวงแจรงงาม จำนวน 86 คน ซึ่งได้จากการประมาณขนาดตามตารางของ Krejcie & Morgan ดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ และสุ่มแบบง่าย เครื่องมือคือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.955 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกและตอบแบบสอบถามออนไลน์ เอกสารไปยังครูกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นรายบุคคลด้วยตนเองตามนัดหมาย กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทัพหลวงแจรงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และต่ำสุดคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทัพหลวงแจรงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่ามีแนวทางสำคัญที่ควรดำเนินการ ได้แก่ 1) มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เปิดกว้าง 2) การปรับโฉมสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม 3) มีความกล้าหาญในการเลือกแนวทางที่แตกต่างและทันสมัย 4) มีการสร้างพื้นที่แห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำหลัก : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม , การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง , การทำงานเป็นทีม

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the innovative leadership of school administrators, and 2) to study guidelines for developing the innovative leadership of school administrators in the Thap Luang Chaeng Ngam Consortium under the Office of Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3. This study employed a mixed-methods research design. For the quantitative research, the sample consisted of 86 teachers in the Thap Luang Chaeng Ngam Consortium, determined by Krejcie and Morgan's table. Stratified random sampling was applied using schools as strata, followed by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.955. Data collection was conducted through the distribution and completion of both online and paper questionnaires administered to the sample teachers in each school. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. For the qualitative research, data were collected through face-to-face, in-depth interviews conducted individually by appointment with 3 purposively selected experts, utilizing a structured interview form. The qualitative data were analyzed using content analysis.

The research results found that

1. The innovative leadership of school administrators in the Thap Luang Chaeng Ngam Consortium, under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3, was found to be at a high level overall. When analyzed by individual aspects, the highest mean score was attributed to "Change Visionary Leadership," followed by "Teamwork." The aspect with the lowest mean score was "Creative Thinking."

2. Guidelines for developing the innovative leadership of school administrators in the Thap Luang Chaeng Ngam Consortium, under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3, revealed key actions to be implemented:

1) establishing an open organizational culture and atmosphere; 2) transforming schools into innovative organizations; 3) demonstrating courage in adopting diverse and modern approaches; 4) creating spaces for knowledge sharing and exchange; and 5) parent organizations should provide training programs to enhance the strategic management skills of school administrators.

Keywords: Innovative leadership of school administrators

1. บทนำ

ปัญหาการวิจัยสืบเนื่องจากรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตทัพหลวงแจรงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่ากระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษายังมีประเด็นที่ควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการบริหารจัดการที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ การนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัญหาพบว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษายังติดอยู่กับการบริหารงานในรูปแบบเดิมที่เน้นการสั่งการตามสายงานและปฏิบัติตาม

นโยบายเฉพาะหน้า ขาดการคิดเชิงกลยุทธ์และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา อีกทั้งยังพบปัญหาสำคัญคือ การขาดการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศองค์กรที่ปลอดภัย (Psychological Safety) ที่จะเอื้อให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะคิดต่าง ทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ๆ หรือยอมรับความล้มเหลวจากการสร้างนวัตกรรม ส่งผลให้กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูยังคงเป็นไปในลักษณะเดิม ไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ปัญหาด้านการขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Networking) ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ยังเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารขาดเครื่องมือและข้อมูลในการตัดสินใจเชิงรุกเพื่อการพัฒนาองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทดลอง และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในระยะยาว นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม [1]

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการในการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และศึกษาแนว

ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ครอบคลุมกระบวนงาน

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากแนวคิดจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 ท่าน [2-11] มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งหมดจากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการและ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 ท่าน [2-11] ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์งานวิจัยของนักวิชาการดังกล่าวนำมาสรุปภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทัพหลวงเจียงมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้เป็น 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านการทำงานเป็นทีม
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
- 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
- 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

3.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ครู สหวิทยาเขตทัพหลวงเจียงมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รวมทั้งสิ้น 107 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สหวิทยาเขตทัพหลวงเจียงมู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน กลุ่มตัวอย่าง 86 คน ได้จากการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน [12] และสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม เนื่องจากแต่ละโรงเรียนในสหวิทยาเขตมีบริบท ขนาด และจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อตัวแปรที่ศึกษา การใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิจะช่วยลดความคลาดเคลื่อนทางสถิติ จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

กลุ่มตัวอย่าง การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

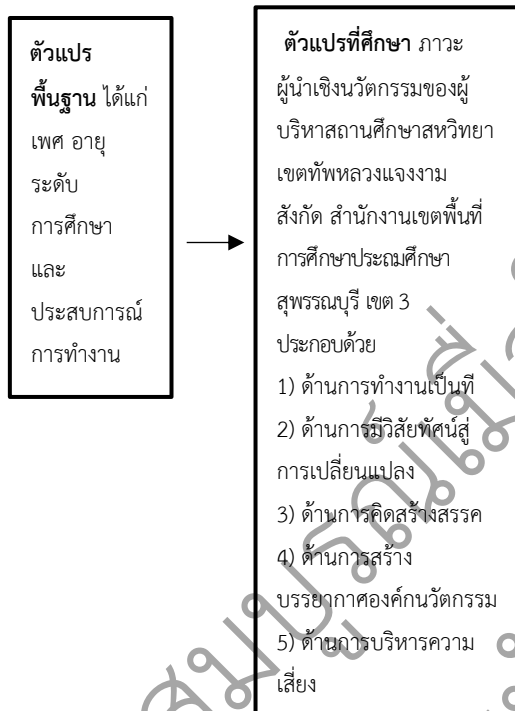
มนฤดี ขอบสะอาด ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้คนในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานที่แปลกใหม่ จนนำไปสู่การสร้างสรรค

นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ณัฐภา กลั่นเรือง กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงอดทนอดกลั้น ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ มีการคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าทำ กล้าท้าทาย สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นำเทคโนโลยีการสื่อสารและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น มีอิสระทางความคิด เกิดแนวคิดวิธีการใหม่และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมคิดแนวทางแก้ปัญหา ร่วมมือในการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร มีการสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการการทำงานให้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด มีมารยาทในการร่วมกัน กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อการต่อยอดในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย เสริมแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอ ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดการพัฒนา

ไปในแนวทางที่ดีขึ้น 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายสถานศึกษา มุ่งเน้นการวางวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม

5.กรอบแนวคิดในการวิจัย



6.สมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นพหุแนวทาง

7.ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตทพหลวงแจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู สหวิทยาเขตทพหลวงแจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 รวมทั้งสิ้น 107 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสหวิทยาเขตทพหลวงแจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน กลุ่มตัวอย่าง 86 คน ได้จากการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วน โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ครั้งนี้มี 2 ฉบับ ได้แก่

เครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยครอบคลุม 5 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราจัดอันดับ (Rating Scale)

เครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญจากผลการวิเคราะห์โดยเรียงค่าจากมากไปหาน้อยแล้วนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถาม ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

3.1 ดำเนินการศึกษา หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการร่างเครื่องมือ จากนั้นนำผลการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง โดยมีการปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อปรับปรุง

3.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อรับรองความเหมาะสม และส่งให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ก่อนนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ จนได้แบบสอบถามที่มีเนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์ โดยได้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อประเมินคุณภาพเบื้องต้น

3.4 คัดเลือกประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านของแบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นแล้วนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างต่อไป

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้คืน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Lee J.Cronbach, 1978, p. 161) พบว่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

8.การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนสหวิทยาเขตทัพหลวง จังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ไปยังแต่ละโรงเรียนด้วยตนเอง

3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยขอหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์งานวิจัย จากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์งานวิจัย

5. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

9.การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ

ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ [13]

3. การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจ่งจวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

10.ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจ่งจวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และต่ำสุดคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจ่งจวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวม

n = 86					
ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
ผู้บริหารสถานศึกษา					
1	การทำงานเป็นทีม	3.87	0.24	มาก	2
2	การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	3.94	0.25	มาก	1
3	การคิดสร้างสรรค์	3.76	0.25	มาก	5
4	การสร้างบรรยากาศองค์กร	3.79	0.27	มาก	4
5	การบริหารความเสี่ยง	3.82	0.24	มาก	3
รวม		3.84	0.21	มาก	-

ผลการวิเคราะห์แนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกัน

จำนวน 3 ท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจ่งจวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีแนวทางดังต่อไปนี้ 1) มีการการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เปิดกว้าง 2) การปรับโฉมสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม 3) มีความกล้าหาญในการเลือกแนวทางที่แตกต่างและทันสมัย 4) มีการสร้างพื้นที่แห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่1	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่2	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่3	ค่าน้ำหนัก
1. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เปิดกว้าง	✓	✓	✓	3
2. การปรับโฉมสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม	✓	✓	✓	3
3. มีความกล้าหาญในการเลือกแนวทางที่แตกต่างและทันสมัย	✓	✓	✓	3
4. มีการสร้างพื้นที่แห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	3
5. หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓	3

11.การอภิปรายผล

จากสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจ่งจวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทพหลวงแจ่งจวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสหวิทยาเขตทพหลวงแจ่งจวม ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จึงให้ความสำคัญกับการวางทิศทางองค์กรที่ชัดเจนและการสร้างพลังใจให้ครูพร้อมปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับ

คุณลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การที่ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงโดดเด่นเป็นพิเศษนั้น อธิบายได้ว่าผู้บริหารในกลุ่มสหวิทยาเขตทัพลวงเจงงามไม่ได้เพียงแค่มองเห็นเป้าหมาย แต่ยังสามารถถ่ายทอดทิศทางองค์กรที่ชัดเจนท่ามกลางความผันผวนของยุคดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลนี้ยังเชื่อมโยงไปถึง การบริหารความเสี่ยง ที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าที่จะทดลองวิธีการสอนหรือระบบบริหารใหม่ๆ ภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้ความผิดพลาดกลายเป็นบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ มากกว่าจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

2.แนวทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทัพลวงเจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีพหุแนวทางดังต่อไปนี้ 1) มีการการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เปิดกว้าง 2) การปรับโฉมสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม 3) มีความกล้าหาญในการเลือกแนวทางที่แตกต่างและทันสมัย 4) มีการสร้างพื้นที่แห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

12. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทัพลวงเจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและพัฒนาด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารส่งเสริมและให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรทุกคนเพื่อหาแนวทางสร้างสรรค์นวัตกรรมผลงานใหม่ๆ

1.2 จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทัพลวงเจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดที่แตกต่างเพื่อกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ควรปรับโฉมสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมโดยใช้ระบบบริหารที่ยืดหยุ่นและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน ผู้บริหารต้องมีความกล้าหาญในการตัดสินใจเลือกแนวทางที่แตกต่างและทันสมัย เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ควรจัดสรรพื้นที่แห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ทั้งแบบออนไลน์และออนไลน์ เพื่อต่อยอดนวัตกรรมร่วมกันอย่างเป็นระบบ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะการจัดการเชิงกลยุทธ์และการเป็นผู้นำนวัตกรรมให้แก่ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากการสังเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตทัพลวงเจงงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่ต่างกัน เช่น ขนาดของสถานศึกษา หรือพื้นที่ตั้ง เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จที่หลากหลายขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา เพื่อสร้างคู่มือหรือหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะ

13. เอกสารอ้างอิง

[1] โรงเรียนบ้านทัพลวง (2567). รายงานการประเมินตนเอง Self-Assessment Report: SAR ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.

[2] Horth, D. and Buchner, D. (2014). Innovation Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively, Work Collaboratively, and Drive Results. San Diego : The Center for Creative Leadership

[3] Graham-Leviss, K. (2016, December 14). The 5 skills that innovative leaders have in common. Harvard Business Review. Retrieved June 18, 2022, from <https://hbr.org/2016/12/the-5>

[4] ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

[5] ปรีพัฒน์ ยืนยง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย.

[6] ชานีรา สุมาลี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. สารนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

[7] ธัญชนก แสนจันทร์. (2563). แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรบุรี, ปทุมธานี.

[8] เพ็ญญา แสงแก้ว. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.

[9] มนฤดี ขอบสะอาด. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.

[10] พิมพ์สุดา พัฒนภูมิชัย. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

[11] ณัฏฐา กลั่นเรือง. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, อุดรดิตถ์.

[12] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities [การกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับกิจกรรมการวิจัย]. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

[13] Best, J. W. (1970). Research in education (2nd ed.). Prentice-Hall.

14. ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาววิภาวรรณ ป้อมสัดดี

สถานที่เกิด จังหวัดอ่างทอง

เมล : wipawan.pomsatit.17@gmail.com

เบอร์โทรศัพท์ 061-958-8932

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านทัพหลวง

หมู่ 2 ตำบลทัพหลวง อำเภอ

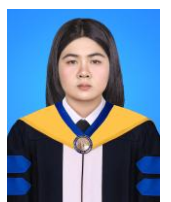
หนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

ตำแหน่ง ครู คศ.1

ประวัติการศึกษา 1.ศึกษาศาสตรบัณฑิต

วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต



2.ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

15.อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อ-สกุล ดร.จิตาภรณ์ เพ็งหนู

เมล : tida.aew991@gmail.com

โทร. 082-4596991

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ตำแหน่ง อาจารย์ ประจำหลักสูตร

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประวัติการศึกษา 1.การศึกษามหาบัณฑิต

วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

2.ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

3.ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร