



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

Innovative Leadership of School Administrators under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2

ปาริฉัตร นวนทอง^{1*} และตรีฎมินทร์ ตรีตรีศร²

Parichat Nuanthong^{1*} and Traipumin Tritrishual²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

² ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Ph.D., Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: Parichat.nua022@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ F-test (One-way Analysis of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe' Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดย ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Abstract

The purposes of this study were to investigate and compare innovative leadership of school administrators under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, classified by gender, work experience and school size. The samples of the study were 275 teachers. The tools used for data collection were a 50-item questionnaire with 5 rating scale and the confidence value of .983. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, T test and F-test. Compare the differences in pairs with Scheffe's Method. The findings showed: 1) Innovative leadership of school administrators are under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, in overall was at a high level. 2) Comparison of Innovative leadership of School Administrators are under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2. According to the opinions of government teachers, classified by gender, overall there was no difference. It was found that Teamwork and participation there was a statistically significant difference at the .05 level. 3) Comparison of Innovative Leadership of School Administrators are under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2. According to the opinions of government teachers Classified by work experience was no difference. When considering each aspect, it was found that ethical and verifiable. There was a statistically significant difference at the .05 level. 4) Comparison of Innovative Leadership of School Administrators are under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2. According to the opinions of government teachers Classified by school size in overall and in each aspect was no difference.

Keyword: Innovative Leadership



บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก้าวกระโดดและเป็นไปอย่างพลิกผัน (disruptive change) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพสังคม วัฒนธรรมและการแข่งขันทางเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกองค์การทำให้เกิดสถานการณ์ที่ เรียกว่า VUCA WORLD ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดจากการผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) (กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 6) ส่งผลให้องค์การต้องปรับวิธีการปฏิบัติงานและนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อเกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลาย ผู้คนเกิดความคิดสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นมีความคิดต่อยอดที่ทำหายจากการใช้เทคโนโลยีจนเกิดเป็นนวัตกรรมในที่สุด ซึ่งนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งที่ใหม่ที่เป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่เกิดจากการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์พัฒนาขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2561, น. 7) ซึ่งรวมถึงองค์การทางการศึกษาที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ มีความสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษา เนื่องจากนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสามารถช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อ ความต้องการกำลังคนยุค 4.0 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาทั้งประสิทธิภาพการจัดการ เรียน การสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ ช่วยในการยกระดับคุณภาพ การศึกษา ช่วยในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ (เรืองยศ แวดล้อม, 2556) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความ เข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิค ในการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะ อย่างต่อเนื่อง เพื่อ นำองค์กรให้ไปสู่ จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษา ได้ อย่างมีประสิทธิภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงในการ สร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา



นั่นเอง ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่ง พยัคฆศิริ (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการประยุกต์ใช้ ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์การ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศในองค์การ การบริหารความเสี่ยง จริยธรรมของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม นอกจากนี้ เวียงวืวรรธน์ ทำทูล (2557, น. 41) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง บรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม ปัจจัยเหล่านี้ที่ผู้นำ ต้องใช้เป็นกระบวนการสำคัญในด้านการพัฒนาขององค์การให้มากขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมด 114 โรงเรียน เป็นองค์กรที่มุ่งยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ “สพป.พัทลุง เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพที่มี ความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน” มีพันธกิจและเป้าประสงค์ ที่มุ่งเน้น ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการ แก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และ ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ และมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการเข้าถึงบริการศึกษา คุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการบริหาร จะประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดส่วนหนึ่ง ที่สำคัญคือผู้นำ เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนนโยบาย และนำไปสู่การปฏิบัติอย่าง เป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบคำนึงถึงแนวปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคลากร ในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับภารกิจในส่วนต่าง ๆ มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และทันต่อโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะสามารถพัฒนาต่อยอด สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา และส่งผลให้สามารถ พัฒนาการศึกษได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี ส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพตาม มาตรฐานการศึกษาของชาติและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนโมเดล ไทยแลนด์ 4.0 ต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เวียงวืวรรณ์ ทำทูล (2557, น. 28) ได้กล่าวว่า ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคือ พฤติกรรม คุณลักษณะ และ บทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเอง รวมถึงบุคคลใน หน่วยงาน มุ่งส่งเสริมการ ปฏิบัติงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนเกิดการ เปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่า ให้แก่องค์การ กุญชรินทร์สร โทพา (2559, น. 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มี เป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน ชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อ ส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ องค์กร และในขณะเดียวกันก็สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วย ความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็น นวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อ ยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ มีนักวิชาการ หลายท่านได้ทำการศึกษา จึงใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงและอย่างน้อยร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด และเหมาะสมและเข้ากับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสังเคราะห์ได้ 6 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็น ภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่ เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพ ปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต มุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และใช้ จินตนาการเพื่อให้เห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

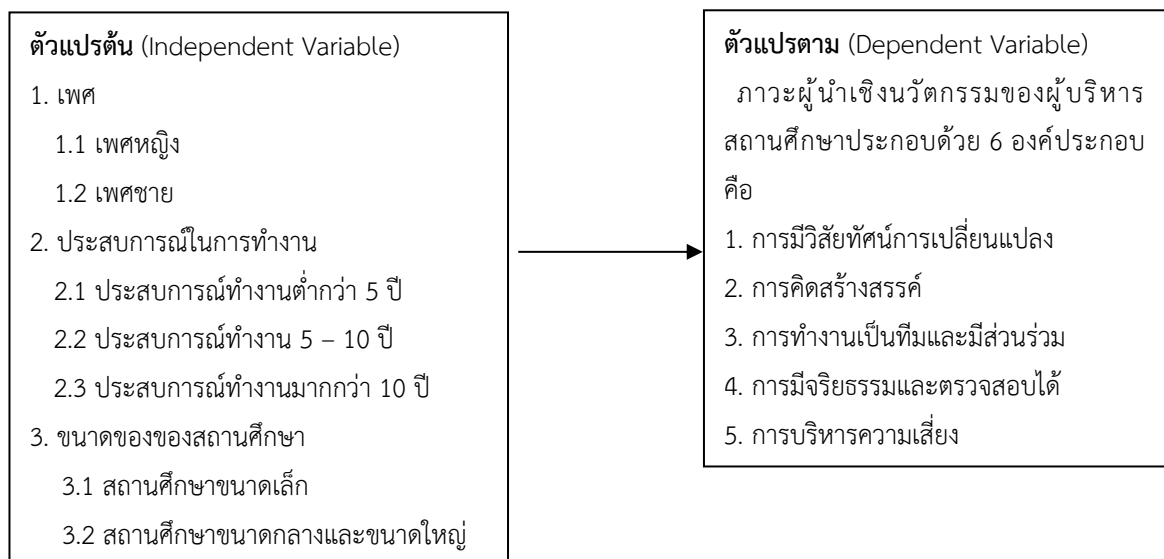


3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกันมีการพึ่งพาอาศัยกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่การประชุมวางแผน การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

4. ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มุ่งหวังให้ มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มี หน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบริหารหรือภารกิจขององค์กร การการวิเคราะห์ความเสี่ยง และการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด

6. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย เป็นสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอปากพะยูน อำเภอป่าบอน อำเภอดงเรไร อำเภอโกนจา อำเภอเขาชัยสน และอำเภอบางแก้ว

ประชากรของการวิจัย ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 959 คน จากสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 114 แห่ง (ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2564)

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาด ของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วน และใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีข้อคำถาม 50 ข้อ จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง 6) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคแบบอัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha) กับแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด พบว่า แบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .98

การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (mean : \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตรฐานประมาณ 5 ระดับ ปรับปรุงจาก บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121) ดังนี้



ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independence t-test) กับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าเอฟ F-test (One-way Analysis of Variance) สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย

1. สภาพโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน (ร้อยละ 78.20) มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 113 คน (ร้อยละ 41.10) และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 208 คน (ร้อยละ 75.60)

2. ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวม (n=275)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.170	0.578	มาก
2. การคิดสร้างสรรค์	4.112	0.631	มาก
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.165	0.656	มาก
4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้	4.251	0.688	มาก
5. การบริหารความเสี่ยง	4.172	0.678	มาก
6. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.272	0.611	มาก
รวม	4.190	0.590	มาก

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย (n=60)		หญิง (n=215)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.124	0.543	4.182	0.587	-.691	.490
2. การคิดสร้างสรรค์	4.006	0.649	4.142	0.624	-1.475	.141
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.981	0.675	4.216	0.643	-2.471*	.014
4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้	4.202	0.661	4.265	0.696	-.627	.531
5. การบริหารความเสี่ยง	4.090	0.691	4.195	0.675	-1.068	.286
6. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.213	0.603	4.288	0.614	-.845	.399
รวม	4.103	0.570	4.215	0.594	-1.303	0.194

*p< .05

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 275)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.615	.807	2.446	.089
	ภายในกลุ่ม	272	89.775	.330		
	รวม	274	91.389			
2. การคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	.609	.304	.763	.467
	ภายในกลุ่ม	272	108.441	.399		
	รวม	274	109.049			
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	.800	.400	.929	.396
	ภายในกลุ่ม	272	117.098	.431		
	รวม	274	117.898			
4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	2	3.149	1.574	3.387*	.035
	ภายในกลุ่ม	272	126.429	.465		
	รวม	274	129.578			
5. การบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.101	1.050	2.304	.102
	ภายในกลุ่ม	272	124.003	.456		
	รวม	274	126.104			
6. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.103	.565	1.519	.221
	ภายในกลุ่ม	272	101.190	.372		
	รวม	274	102.321			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.213	.607	1.752	.175
	ภายในกลุ่ม	272	94.175	.346		
	รวม	274	95.388			

*p < .05

4.1 ผลการทดสอบรายคู่ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (scheffe methord) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้

ประสบการณ์ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x} = 4.273$	$\bar{x} = 4.086$	$\bar{x} = 4.346$
ต่ำกว่า 5 ปี	-	.188	-.073
5 - 10 ปี		-	-.261*
มากกว่า 10 ปี			

*p < .05

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้นวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Adai (1996) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นเพื่อให้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรม เป็นผู้สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงมีการวิเคราะห์ที่เป็นระบบ มีความยุติธรรม มีความภูมิใจที่เป็นส่วนสำคัญในการ



พัฒนาองค์กร สนับสนุนการทำงานที่เป็นทีม มีการเปิดโอกาสให้คนในองค์กรมีการแสดงความคิดเห็น มีการวางแผนเพื่อบริหารงานในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความกล้าเสี่ยงเพื่อตัดสินใจที่ ทำให้เกิดนวัตกรรมพร้อมทั้งยอมรับความผิดพลาด มีแนวคิดใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, น. 113-116) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แล้วพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, น. 124-136) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแล้วผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่า

2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง และระหว่างดำรงตำแหน่ง ทำให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความรอบรู้ในวิชาชีพ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ในศตวรรษที่ 21 จากองค์ประกอบต่าง ๆ นี้ ส่งผลให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ กล้าผจญ (2558) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู กลุ่มเครือข่ายทับบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูเพศชาย เนื่องจากในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ข้าราชการครูเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิง จึงมีการรวมกลุ่มในการทำงานมากกว่าเพศชายที่อยู่ขอบอยู่โดดเดี่ยวไม่เข้าร่วมกลุ่ม จึงทำให้ข้าราชการครูที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยขององค์กรเพื่อการร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECDX) (2565) ที่ได้ทำการทดสอบทักษะในการร่วมมือเพื่อแก้ปัญหา โดยค่าเฉลี่ยแล้ว เด็กผู้หญิงจะมีความสามารถมากกว่า



เด็กผู้ชายประมาณครึ่งปี (หมายถึงความสามารถนำหน้าไปครึ่งปี) ในการแก้ไขปัญหาที่ต้องทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่ม ซึ่งทักษะดังกล่าวมาจากการสื่อสารที่ดีและร่วมมือการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่ม และ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) เรื่องความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจาก ความเจริญก้าวหน้าทางด้าน ของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการ เรียนรู้ของผู้เรียนก็ควรเปลี่ยนตามสังคม เพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญ กับความท้าทายในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย พร้อมทั้งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายในการอบรมผู้บริหารและครูให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ใน การบริหารและจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มและพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ มาก ยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรทุกคนได้รับความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน มีการปรึกษาหารือ เข้าใจถึงกระบวนการต่าง ๆ จึงทำให้ข้าราชการ ครูต่างรับทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ใกล้เคียงกัน เป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เมธา ภูมิเขต (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ สุเขต หมัดอะดัม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า ครู ที่มี อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยภาพรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน และทำงานในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความ คิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่าง รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี กับ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งข้าราชการครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน



5 - 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคาดหวังต่อเป้าหมายของการทำงาน ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้สูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ช่วยเรื่อง (2561, น. 85) เรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อด้านการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานบุคคล และด้านการใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่ทำงานในขนาดสถานศึกษา ต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกขนาดของสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อเข้าสู่โลกในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งนวัตกรรมจัดเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารการศึกษา เนื่องจากนวัตกรรมการบริหารการศึกษา สามารถช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอน การบริหารจัดการ สถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ ช่วยในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ช่วยในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นองค์กรที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ มีพันธกิจและเป้าประสงค์ ที่มุ่งเน้น ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการ แก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และ มีความเป็นเลิศทางวิชาการและ วิชาชีพ และมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารงานเกิดทิศทางในการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายเดียวกัน ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้การสร้างนวัตกรรม ทำให้เกิดการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, น. 75-83) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมผู้บริหารมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กฤษณ์ภัทรชรร โทพา. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระหว่าง
กลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน. วิทยานิพนธ์
บธ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จันทนา ช่วยเรือง. (2561). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรัง เขต 1. สารนิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหาร
การศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. การศึกษาค้นคว้า
อิสระปริญญา ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การ
บริหารการศึกษา). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2561). หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การ
บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิพัฒน์ กล้าผจญ. (2558). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู กลุ่ม
เครือข่ายทัพบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พยัต วุฒิวงศ์. (2555). การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธา ภูมิเขต. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรื่องยศ แวดล้อม. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. สืบค้นจาก <http://lek56.edublogs.org>



- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. พัทลุง: แม่ขริการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : 프리หวานกราฟฟิค.
- สุเขต หมัดอะดัม. (2562). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. ใน การประชุมวิชาการ เสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20 (5-9). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- องค์กรเพื่อการร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา. (2565). สืบค้นจาก <https://sumrej.com>
- Adai, J. (1996). *Effective motivation: How to get extraordinary results from everyone.*