



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0
ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพัทลุง



ปิยนารถ สุนทรพันธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0
ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพัทลุง



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

THE INNOVATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN THAILAND 4.0 TO TEACHER OPINIONS UNDER
THE PHATTHALUNG SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA DISTRICT OFFICE



PIYANARD SUKHONTHAPHAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFLLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2023

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHRAT UNIVRSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0
ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พัทลุง
THE INNOVATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN THAILAND 4.0 TO TEACHER OPINIONS UNDER THE
PHATTHALUNG SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA
DISTRICT OFFICE

ผู้วิจัย นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข)

..... กรรมการและเลขานุการหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.พรรณี ผดู่เกตุ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อากาศสุวรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันที่ เดือน พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	
ผู้วิจัย	นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์	ปีการศึกษา 2566
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 269 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One Way ANOVA) และความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ข้อเสนอแนะด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของโรงเรียน ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ยุคไทยแลนด์ 4.0, ผู้บริหารสถานศึกษา

Independent Study Title	Innovative Leadership of School Administrators in the Thailand 4.0 Era According to the Opinions of Teachers under the Phatthalung Secondary Education Service Area Office
Researcher	Miss Piyanard Sukhonthaphan Academic Year: 2023
Degree	Master of Education in Education Administration
Advisor	Assistant Professor Dr. Kanokkorn Sirisuk

Abstract

The objectives of the study were 1) Study the innovative leadership of school administrators in the Thailand 4.0 era according to the opinions of teachers under the Phatthalung Secondary Education Service Area Office, 2) Compare the innovative leadership of school administrators in the Thailand 4.0 era according to the opinions of teachers under the Phatthalung Secondary Education Service Area Office, classified by school size, educational level, and work experience, and 3) Study the problems and suggestions regarding the innovative leadership of school administrators in the Thailand 4.0 era according to the opinions of teachers under the Phatthalung Secondary Education Service Area Office. This research was survey research. The sample group used in this research was 269 civil servant teachers under the Phatthalung Secondary Education Service Area Office. They were obtained by Stratified Random Sampling according to the school size. The teachers in each school were then randomized by Simple Random Sampling by means of a drawing lot or lottery. The tool used in this research was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability value of 0.95. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-Way ANOVA), and pairwise differences using Scheffe's method.

The results showed that 1) The innovative leadership of school administrators in the Thailand 4.0 Era, according to the opinions of teachers under the Phatthalung Secondary Education Service Area Office, in both a whole aspect and each aspect, was at a high level. 2) Comparison of the innovative leadership of school administrators in the Thailand 4.0 Era, according to the opinions of teachers under the Phatthalung Secondary Education Service Area Office, classified by school size in both a whole aspect and each aspect, was significantly different at the .001 level. When classified by educational level and work experience in both a whole aspect and each aspect, there was no difference. 3) The problems and suggestions regarding the innovative leadership of school administrators in the Thailand 4.0 era, according to the opinions

of teachers under the Phatthalung Secondary Education Service Area Office, were found to be in the field of change. The school administrators should bring the vision, mission, strategy, and target of the school to be broadcast to personnel as a guideline for operations in schools.

Keywords: Innovative leadership, The Thailand 4.0 Era, School administrator



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้แนวคิด ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ วิธีการดำเนินการวิจัย รวมถึงการตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาด ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกเป็นเกียรติ ซาบซึ้งอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย กรรมการและเลขานุการหลักสูตร คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และ ดร.พรรณี ผุดเกตุ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.สาริศา คงมี ครูโรงเรียนพัทลุง นายโชติ จิตขาว ผู้อำนวยการโรงเรียน ป่าพะยอมพิทยาคม และนายอนงก พรหมชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาชัยสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่สละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ทั้งหลายทั้งปวง และให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้อำนวยการ สถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่อำนวยความสะดวกและ ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ทดลองใช้เครื่องมือและมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณนายธวัชชัย ทับทิม และเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บุคลากร สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ งานบัณฑิตศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชา แต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ อีกทั้งยังคอยให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ให้สำเร็จด้วยดี

ปิยนารถ สุคนธ์พันธ์

เมษายน 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	12
แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม	20
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	22
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับไทยแลนด์ 4.0	34
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
แบบแผนการวิจัย	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	51
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	53
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	55
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปผล	75
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	97
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	99
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	108
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	117
ประวัติผู้วิจัย	124

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	28
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน	48
3 แบบแผนการวิจัย	49
4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา	57
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน	58
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	59
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	60
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วม	61
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการบริหารความเสี่ยง ...	62
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร แห่งนวัตกรรม	63
11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	64
12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ...	65
13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม	67
15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการมี วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	68
16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการมี ความคิดสร้างสรรค์	69
17 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วม	70
18 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	71
19 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ด้านการสร้าง บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	72
20 ผลการวิเคราะห์ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	73
21 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	118
22 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	123

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
2 รูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Blake and Mouton's	16



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โมเดลการพัฒนาประเทศ “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นนโยบายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจจากยุคที่มีลักษณะของเศรษฐกิจที่เน้นภาคเกษตรกรรม สู่ยุคแห่งการพัฒนาเศรษฐกิจที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในปัจจุบัน (โกเมศ แดงทองดี, 2559: 3) โดยหัวใจสำคัญของ “ไทยแลนด์ 4.0” คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เปลี่ยนการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรมเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่ภาคบริการมากขึ้น เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน ก้าวพ้นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน โดยเครื่องมือสำคัญทำให้โมเดลดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์นั้น คือ การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 (เกษม เมฆินทรีย์, 2559: 18-20)

การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือกระตุ้นการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมและการวิจัยด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ทิพวรรณ ล้วนปิติธีสกุล, 2562: 57) สำหรับรูปแบบการเรียนการสอนจะยึดปัญหาเป็นฐาน ทำให้ผู้เรียนและครูกค้นพบความรู้ใหม่ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ (Creative Learning) ที่จะนำไปสู่การผลิตนวัตกรรม (Innovation) (ดิเรก พรสีมา, 2559) นอกจากนี้การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ยังเป็นการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้นสิ่งที่ควรจะต้องดำเนินการ คือ การปรับปรุงตำราเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร เปลี่ยนระบบการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร และการปรับกรอบบรรจุให้ตรงกับความต้องการในการนำความรู้ไปใช้ และการพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถสร้างนวัตกรรมได้ (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2559: 3) เพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่วนครู ผู้บริหาร หลักสูตร การจัดการศึกษา ทรัพยากร จะเป็นปัจจัยเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้มีความเสมอภาคกันมากขึ้น ดังนั้นการขับเคลื่อนประเทศสู่การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงมีแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เป็นกรอบ โดยรองรับกระแสเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า (สุกัญญา รอดระกำ, 2561: 575)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งพัฒนาประเทศไทยให้จากการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ยุค 4.0 ให้ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้า และมีนวัตกรรมเป็นของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 75) จึงมีความจำเป็นในการวางแผน การผลิต พัฒนากำลังคน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับให้สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาประเทศตามกรอบวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่ต้องการเปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิม ๆ ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่ประเทศในโลกที่หนึ่งภายในปี พ.ศ. 2579 (สาริศา เจนเข้ว่า และเสวียน เจนเข้ว่า, 2560: 269) สามารถยกระดับการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยใช้โมเดลไทยแลนด์ 4.0 ที่มีนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน (Li Qingya, 2563: 8) ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ทางการศึกษาให้ตอบสนองต่อแผนการศึกษาแห่งชาติ

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาให้ตอบสนองต่อการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา (กิตติ รัตนราช, สุวิมล มธรรส และอนันต์ อุปสอด, 2562: 268-271) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และมุ่งให้บุคลากรเกิดแนวคิดในการพัฒนารูปแบบกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ขึ้นในสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ สนับสนุนให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษาที่จะสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม โดยมีการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์แก่บุคลากร (ปรีวัฒน์ ยืนยง, 2563: 338) นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้นี้ถือเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ มีกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา (อโนชา ทนกล้า, 2563: 476)

จากที่กล่าวถึงความสำคัญของโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ที่มีนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนประเทศไทย และความสำคัญในด้านการศึกษารวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาให้ตอบสนองต่อการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งถือเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงและมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและเพิ่ม

ศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนโมเดลไทยแลนด์ 4.0 (วิชุดา บุญเทียม, 2565: 176) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การบริหารความเสี่ยง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารของสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพองค์กร และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ (จิราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560: 46) การมีความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหาข้อมูลสารสนเทศ มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาและขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงาน สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษา จนกลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (เมธี ตั้งสิริพัฒนา, 2564: 35) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จะช่วยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่ทำให้องค์การบริหารลุ่มีวัตถุประสงค์ (ปวีณา กันถิ่น, 2560: 6) การบริหารความเสี่ยงจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากรทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ วางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน มีการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ (เวียงวิวรรณ ทำทูล, 2557: 7) และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ส่งเสริมการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยี สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม (ปาริฉัตร นวนทอง, 2565: 1439)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นองค์กรที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ “ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มีแนวทางการส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตามได้ครอบคลุมสถานศึกษาทุกขนาดในสังกัด และสะท้อนสภาพปัญหา พร้อมทั้งมีโครงการ กิจกรรม กระบวนการดำเนินงาน มีการสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง บริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานและขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุมในทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีจุดเน้นที่มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อ

การเรียนรู้ ครูผู้สอนมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษามีรูปแบบหรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างได้ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรมหรือรูปแบบในการบริหารจัดการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และยังสอดคล้องกับพันธกิจข้อที่ 4 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น มีความเป็นเลิศทางวิชาการและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และพันธกิจข้อที่ 7 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมตามกลยุทธ์ที่ 4 ที่ตั้งไว้อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม จึงจัดให้มีการประกวดนวัตกรรม วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ “ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีตามรอยพระยุคลบาทด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ” สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีการประกวดนวัตกรรม GPAS 5 Steps สำหรับเยาวชนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในทุกปี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างผลงานหรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาต่อยอดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร, 2566: 1-4)

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมเพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา โดยจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษา ให้พร้อมที่จะดำเนินงานการจัดการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาให้ตอบสนองต่อการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และก้าวสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 แตกต่างกัน
2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 แตกต่างกัน
3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 1.1 ประชากรของการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 883 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตของตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปร ดังนี้

- 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 2.1.1 ระดับการศึกษา
 - 1) ปริญญาตรี
 - 2) สูงกว่าปริญญาตรี
 - 2.1.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1) น้อยกว่า 5 ปี
 - 2) 5-10 ปี
 - 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.1.3 ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)
- 4) ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์

4.0 ได้แก่

- 2.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2.2.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 2.2.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 2.2.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 2.2.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

3. ขอบเขตของเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหา โดยสังเคราะห์ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 42-62); ปวีณา กันลิน (2560: 1840-1841); ภิรญา สายศิริสุข (2561: 59-65); อนุชิต โฉมศรี (2562: 38-40); รุตินันท์ นันทะศรี (2563: 17-19); ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563: 338); พรพิมล อินทรรักษ์ (2564: 123-124); เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564: 210-211); นันทิยา ยิ้มรักษา (2565: 883-884); ปาริฉัตร นวนทอง (2565: 1438-1439); Weberg (2013: 112-115); Horth (2014: 98-101) และ Allan (2020: 134-146) โดยเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

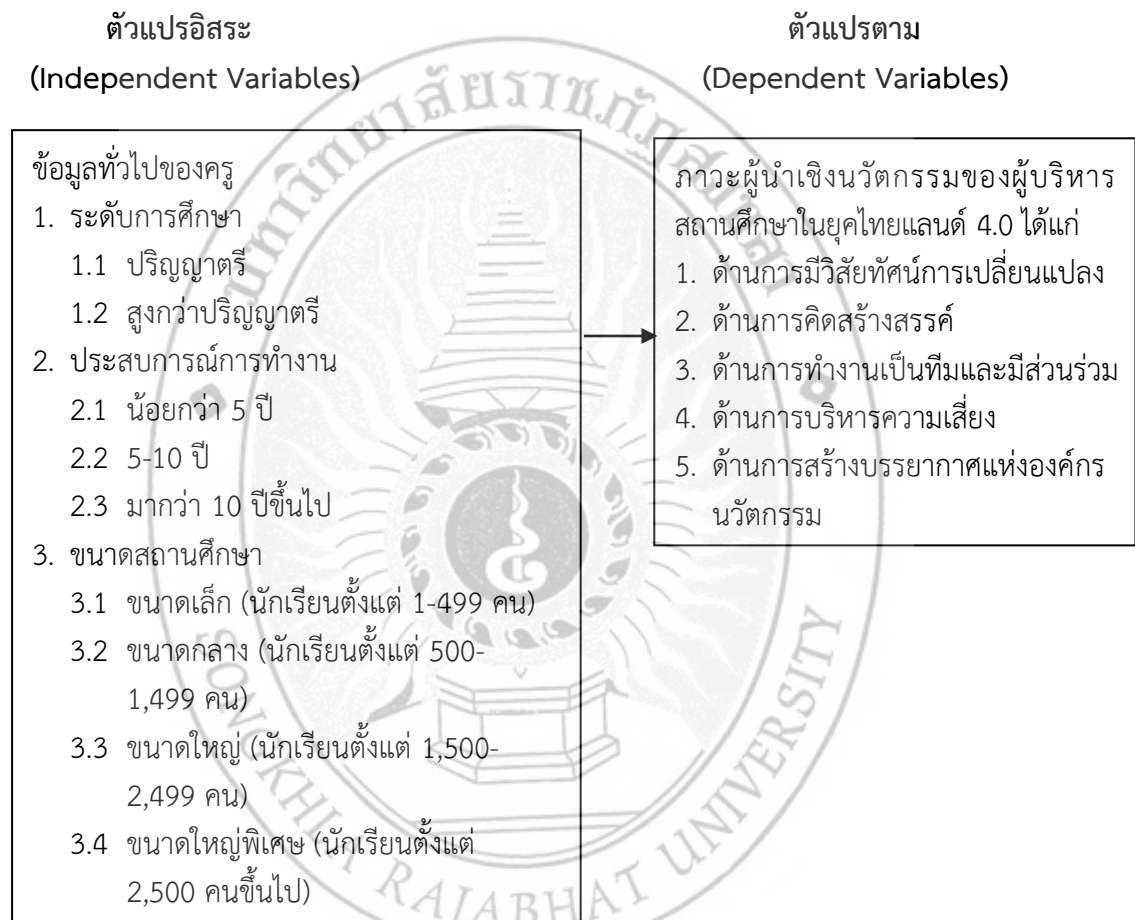
- 3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 3.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 3.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 3.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 3.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

4. ขอบเขตระยะเวลา

เมษายน พ.ศ. 2566 - มิถุนายน พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อให้การศึกษาอยู่ในขอบข่ายของการวิจัย ผู้วิจัยนำตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลตามบทบาท หน้าที่ หรือตำแหน่ง ในการจูงใจ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ ด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการประยุกต์ใช้ความสามารถของตนเองในการนำองค์การ มีคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้น แนวทางการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิด การพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม สามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร มีความเข้าใจอย่างชัดเจน มีการเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ประเมินผลการบริหารสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนา การบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

2.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการหา ข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดริเริ่มนำนวัตกรรม ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระ ทางความคิด มีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย มีการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ประเมินผล การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำแนวความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

2.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน การชี้แจงเพื่อกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพ ที่ดี เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ มีการ ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ประเมินผล สอบถามความพึงพอใจต่อการทำงานเป็น ทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.4 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การส่งเสริมให้บุคลากรทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สามารถ วางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ และมีมาตรการในการควบคุมควบคุมการดำเนินงาน ที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริหารจัดการความเสี่ยง โดยอาศัย

การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และมีการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมมีการติดตามผลทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ

2.5 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดโครงสร้าง ทิศทาง และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมการบริหารงานแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

3. ไทยแลนด์ 4.0 หมายถึง วิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความ “มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน” โดยการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง และมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพสูง

4. การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 หมายถึง การศึกษาเพื่อสนองต่อนโยบายของประเทศเน้นการพัฒนาคนเพื่อสร้างผลงานหรือนวัตกรรมด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม ปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566

7. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 27 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2566

8. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

8.1 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

8.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

9. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

9.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการครู นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี

9.2 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการครู นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลา 5-10 ปี

9.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการครู นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

10. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 24)

10.1 ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)

10.2 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)

10.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)

10.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง หมายถึง หน่วยงานการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ บริหารจัดการครอบคลุมสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองพัทลุง อำเภอควนขนุน อำเภอป่าพะยอม อำเภอศรีนครินทร์ อำเภอศรีบรรพต อำเภอบางแก้ว อำเภอเขาชัยสน อำเภอดงระหวัด อำเภอกงหรา อำเภอป่าบอน และอำเภอปากพะยูน โดยมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 27 แห่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา

2. สถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาเป็นตัวสะท้อนกลับเพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เป็นอยู่ให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีของโรงเรียนและหน่วยงานอื่นต่อไป

3.1 ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา สามารถนำเอาผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานในหน่วยงานในครั้งต่อไป

3.2 นักวิชาการด้านการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำให้มีศักยภาพในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งหัวข้อเรื่องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.4 การพัฒนาภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของนวัตกรรม
 - 2.2 ลักษณะของนวัตกรรม
 - 2.3 ความสำคัญของนวัตกรรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.2 ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
5. แนวคิดเกี่ยวกับไทยแลนด์ 4.0
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ถือเป็นกระบวนการสำคัญสำหรับผู้ผู้นำในการใช้อิทธิพลตามบทบาท หน้าที่ หรือ ตำแหน่งของบุคคล นักวิชาการได้มีการกล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ชัยธวัช เนียมศิริ (2560: 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือ องค์การเป็นเป้าหมาย

รัตนา เหลืองงาม (2562: 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำเป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ หรือกระตุ้นให้ หรือชี้นำให้ เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการให้มีความกระตือรือร้น หรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำที่ต้องการ หรือตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไป ในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงาน หรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบ หรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคต ควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ

วิระ ผลทอง (2562: 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ปิยพร บุญใบ (2563: 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการนำ หรือพฤติกรรม การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่มเป็น การผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่ม ที่ทำให้สมาชิกในกลุ่ม ทำตามที่ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็น เครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

บัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล (2564: 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถ เกี่ยวกับการใช้อิทธิพลของตนเหนือผู้อื่นให้ปฏิบัติงานและใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ณัฐ ช่วยงาน (2565: 32) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่อ กลุ่มที่มีอิทธิพลที่จะชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นกระตือรือร้น เพื่อดำเนินการจนประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร หรือผู้นำองค์กรทุกคนที่ต้อง ตระหนักและปรับตัว ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กร ไปสู่ความมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามที่ต้องการ

พระมหาอำพล ชัยสารี (2565: 422) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของ ความสัมพันธ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและมีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลอื่น ปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิค และคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุ

ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และผู้นำถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน

DuBrin (2007: 156) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลของบุคคลตามบทบาท หน้าที่ หรือตำแหน่ง ในการจูงใจ กระตุ้น ชี้แนะ ผลักดันให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่ม

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนาดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) และ 5) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (อรอนงค์ โรจน์วิวัฒนบูลย์, 2554: 25) ดังนี้

2.1 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of Leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner (Gard, 1990 อ้างใน อรอนงค์ โรจน์วิวัฒนบูลย์, 2554: 25-26) ได้แก่

2.1.1 The Tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐาน และค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่ม ได้แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.1.2 Leader-constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

สรุปได้ว่า ผู้นำทฤษฎีนี้มีคุณลักษณะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความเป็นตัวของตัวเอง แสดงออกถึงลักษณะของผู้นำได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้ความสำคัญกับผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 Kurt Lewin's Studies

Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตาธิปไตย (Democratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งจะทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำลักษณะนี้ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพื่อผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี 3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาจะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดี มีผลงานและความริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

สรุปได้ว่า ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีทักษะทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรได้

2.2.2 Likert's Michigan Studies

Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน (Likert, 2004 อ้างถึงใน อรอนงค์ โรจนวัฒนะบุญย์, 2554: 25-26) ทำการวิจัยด้านสภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบใช้อำนาจ (Explorative Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เหน็ดเหนื่อยมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื่องบนมาก 2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจ

แต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา 3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบที่มีส่วนรวม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ให้อยอมการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน และ 4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนลงล่างในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ลักษณะสภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบนี้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ตามการที่จะประสบความสำเร็จกับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้นำสามารถวิเคราะห์ตนเองในพฤติกรรมสภาวะผู้นำต่าง ๆ กัน และแบบที่ดีที่สุด คือ ลักษณะของผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2.2.3 Blake and Mouton's Managerial Grid

Blake and Mouton, 1991 (อ้างถึงใน อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์, 2554: 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine style (9,9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ ได้แก่

1) แบบมุ่งงาน (Task-oriented /Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษย์สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุขนำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดสภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4) แบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยง

การทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้งผู้ร่วมคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติตาม อาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำตามความคิดนี้จะวัดที่คุณภาพของคนและผลผลิตของงาน และพบว่าลักษณะผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.2.4 McGregor's: Theory X and Theory Y

McGregor, 1960 (อ้างถึงใน อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์, 2554: 29) เป็นนักจิตสังคมจิตสังคมอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวกับข้อกังขาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมาย Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงินอยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษ มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

สรุปได้ว่า ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างพื้นฐานของบุคคลสามารถวิเคราะห์บุคลากรในองค์กร โดยสมมติฐานตามทฤษฎี X ให้ความสำคัญกับความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร ส่วนทฤษฎี Y จะสมมติฐานให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจตรงตามที่ต้องการเกิดความกระตือรือร้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำกล่าวถึงในกลุ่มของผู้บริหารให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ เพื่อให้องค์การก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองอยู่เสมอ ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร นักวิชาการได้มีการกล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

นิตินิภา เสนาฤทธิ์ (2560: 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการบริหารเพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และ

ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุก ๆ สถานการณ์

ภิรญา สายศิริสุข (2561: 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร โดยริเริ่มโครงสร้างกระบวนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยร่วมคิดร่วมรับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

บัณฑิตา สิทธิพิงศากุล (2564: 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำว่า มีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดความเชื่อมั่น ความนับถือในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ณัฏฐ์ ช่วยงาน (2565: 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรทุกคนที่ต้องตระหนักและปรับตัว ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำถือว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำหรือความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารที่สามารถฝึกอบรม พัฒนาให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในการกำหนดทิศทาง การดำเนินงาน การบริหารเพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

4. การพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพัฒนาผู้นำให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความศรัทธา นำเชื่อถือแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกันให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น นักวิชาการได้มีการกล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ภิรญา สายศิริสุข (2561: 20) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรพัฒนาตนเอง ควรมีจุดมุ่งหมายในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรพัฒนาตนเอง การเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักตนเอง และสอนงาน

พระมหาวิฑูร ธมฺมโชโต (2562: 257) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ภาคกลาง กลุ่มที่ 1 และได้สรุปองค์ประกอบการพัฒนาผู้นำในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ (จักษุมา) นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมีคุณสมบัติด้านวิสัยทัศน์ จักษุมา คือ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ผู้นำกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงานขององค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและความพอใจในงานที่ปฏิบัติ สามารถวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติได้ใจรักที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มีแนวความคิดที่สอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะประสบความสำเร็จ ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ในองค์การ รวมถึงการมีเจตคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถของท่าน มีการวางแผน การดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งในการดำเนินงานของสถานศึกษา ความคิดเห็นของผู้เป็นที่ยอมรับและนำไปใช้ในองค์กร

2) ด้านความชำนาญ (วิธูโร) นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมีคุณสมบัติ ด้านความชำนาญ คือ มีการสนับสนุนมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่ดี สนับสนุน การจัดบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก มีทักษะความเข้าใจในการจัดกิจกรรม การนิเทศภายในร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการ บริหารงาน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมประกอบ การพิจารณาตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถ สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าจะเอาชนะปัญหาและ อุปสรรคต่าง ๆ ได้ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเต็มใจและภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ให้ความอิสระใน การตัดสินใจแก่บุคลากรมากกว่าการยึดกฎและระเบียบเป็นเกณฑ์ แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดง ข้อคิดเห็นต่อปัญหาได้แย่งที่เกิดขึ้น

3) มนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน) นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมี คุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน สร้างมิตรภาพ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนอกและในเวลางาน ทั้งเอาใจใส่ในการบริหารจัดการ ให้ความเอาใจใส่และ เป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างตั้งใจ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีใจผูกพันอยู่กับงานในหน้าที่รับรู้และใคร่ครวญในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความรอบคอบ พร้อมให้คำปรึกษา ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้น พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำที่ถูกต้อง และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องเพื่อการบริหารจัดการ มีความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีความชัดเจน และให้โอกาสแสดง ความคิดเห็นในงาน ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และตรวจสอบงานที่มอบหมายอยู่เสมอเพื่อให้ งานมีประสิทธิภาพ

4) ด้านคุณธรรม (พรหมวิหาร 4) นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมี คุณสมบัติด้านคุณธรรม คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นระบบ และถูกต้อง เป็นธรรม ให้ความยุติธรรมกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ทำงานทุกด้าน อย่างถูกต้องโปร่งใสและ ตรวจสอบได้ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจาก การดำเนินงานของตนเองอย่างมีระบบ กระจายอำนาจให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สามารถตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาของงานในหน้าที่รับผิดชอบได้ สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อ พร้อมนำผลการตรวจสอบสาเหตุของความผิดพลาด มาใช้พัฒนางานได้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาไปสู่การเป็นกัลยาณมิตร สร้างความแข็งแกร่งให้องค์กรด้วย การสร้างทีมงานที่มีความรักกลม อบอุ่น มีความใส่ใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดในการบริหารด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพัฒนาผู้นำให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งควรมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความชำนาญ ความสามารถในการสื่อความหมาย และการมีคุณธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

1. ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาสร้าง หรือพัฒนาสิ่งใหม่ รวมถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น อันจะยังประโยชน์ให้กับหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ จากการศึกษามีนักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของนวัตกรรม (Innovation) ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นูซิดา สุวแพทย์ (2560: 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรมเป็นผลที่เกิดจากการคิดค้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อการแก้ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์การในอนาคต โดยที่นวัตกรรมนั้น อาจเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการใหม่ที่สามารถทำให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นต่อองค์กร

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561: 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม คือ การสร้างสิ่งใหม่ทั้งที่เป็นวัตถุหรือกระบวนการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

จารุกิตติ์ ชินนระราช (2563: 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม คือ กระบวนการคิดค้น แนวคิด หรือผลิตภัณฑ์ บริการ ระบบที่ทำให้เกิดแนวคิดหรือวิธีการใหม่ขึ้น เพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย ประหยัดกำลังคน กระบวนการผลิตเป็นกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564: 28) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อรวบรวมให้เกิดการแก้ปัญหาภายในสังคมและภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ และยังเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ และนำไปใช้ในทางปฏิบัติให้การจัดการเรียนรู้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อภิฤดี โทนา (2565: 21) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนเลย สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้รับการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ หรือสิ่งใหม่ที่มีการพัฒนา มาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม

Rogers (1962: 13) ซึ่งเป็นผู้คิดค้นทฤษฎีแพร่กระจายนวัตกรรมให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวความคิด (Idea) ที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งความหมายในแง่ นวัตกรรมก็คือ แนวความคิดใหม่ (New Idea) นั่นเอง นวัตกรรมเป็นความรู้ วิธีปฏิบัติ หรือวัตถุที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับตนเอง ถึงแม้ว่าสิ่งดังกล่าวได้รับการนำไปใช้หรือปฏิบัติจนผ่านช่วงเวลาหนึ่งไปแล้ว แต่ถ้ายังคงมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งใหม่ในบุคคลใดแล้วก็ยังคงเรียกว่านวัตกรรม นวัตกรรม

เป็นความใหม่และความแตกต่าง โดยอาจอยู่ในรูปปฏิบัติ เทคนิค หรือเรื่องราวที่ใหม่ และแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาสร้าง พัฒนา หรือปรับปรุงทำให้เกิดแนวคิดหรือวิธีการใหม่ขึ้น ทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม

2. ลักษณะของนวัตกรรม

นวัตกรรมมีลักษณะที่มีความเฉพาะตัว จากการศึกษาที่มีนักวิชาการได้อธิบายถึงลักษณะของนวัตกรรมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วชิรศักดิ์ มัชฌิมภาโร (2557: 4) สามารถจำแนกลักษณะของนวัตกรรมการศึกษาออกเป็น 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) นวัตกรรมการศึกษาที่เป็นสิ่งใหม่ที่ยังไม่ได้เคยทำมาทั้งหมด เช่น วิธีสอนใหม่ สื่อการสอนใหม่

2) นวัตกรรมการศึกษาที่เป็นสิ่งใหม่เพียงบางส่วน คือ ปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมโดยเพิ่มเติมสิ่งใหม่ลงไป เช่น การผลิตชุดการเรียนการสอนที่เพิ่มเติมรายละเอียด เนื้อหา ขั้นตอนหรือกระบวนการใหม่ ๆ แทรกลงไปจากที่มีอยู่เดิม เป็นการพัฒนาของเดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) นวัตกรรมการศึกษาที่เป็นสิ่งใหม่แต่ยังอยู่ในกระบวนการทดลองประสิทธิภาพ เช่น การบูรณาการการวิจัยเข้าไปในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกรายวิชา

4) นวัตกรรมการศึกษาที่เป็นสิ่งใหม่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้บ้างแต่ยังไม่แพร่หลาย เช่น การสร้างแรงบันดาลใจในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียนจากแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น

5) นวัตกรรมการศึกษาเป็นสิ่งที่เคยปฏิบัติมาแล้วครั้งหนึ่งแต่ประสิทธิภาพยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากขาดปัจจัยสนับสนุนบางอย่าง ต่อมาจึงได้นำสิ่งนี้มาปรับปรุงและทดลองใช้ พบว่ามีประสิทธิภาพดีจึงนำไปเผยแพร่ใหม่อีกครั้ง

ทิตินา แคมณี (2559: 419-420) ได้กล่าวว่า ลักษณะของนวัตกรรมที่มักได้รับความสนใจและยอมรับ นำไปใช้อย่างกว้างขวางโดยทั่วไปควรมีดังนี้

1) เป็นนวัตกรรมที่ไม่ซับซ้อนและยากจนเกินไป ความง่ายของนวัตกรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการยอมรับนำไปใช้

2) เป็นนวัตกรรมที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายแพงจนเกินไป เนื่องจากผู้ใช้จำนวนมากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

3) เป็นนวัตกรรมที่สำเร็จรูป ที่อำนวยความสะดวกในการใช้ มักได้รับการยอมรับและนำไปใช้มากกว่านวัตกรรมที่ผู้ใช้จะต้องนำไปจัดทำเพิ่มเติม

4) เป็นนวัตกรรมที่ไม่กระทบกระเทือนต่อบริบทเดิมมากนัก

5) เป็นนวัตกรรมที่มีคนเกี่ยวข้องไม่มากนัก ไม่ต้องประสานงานหลายฝ่าย การใช้ที่ขึ้นกับคนหลายฝ่ายย่อมทำให้เกิดความไม่สะดวก

6) เป็นนวัตกรรมที่ส่งผลเป็นรูปธรรมเห็นได้ชัดเจน

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559: 32) ได้กล่าวว่า ลักษณะนวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดวิธีการใหม่ได้และนำมาปรับปรุงด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพและการประยุกต์ใช้จะต้องสร้างประโยชน์ให้กับผู้ใช้อย่างจะสามารถเรียกสิ่งประดิษฐ์ใหม่นั้นว่าเป็นนวัตกรรมโดยผ่านกระบวนการ ดังนี้

- 1) การประดิษฐ์คิดค้นนั้นใช้วิธีการจัดการอย่างเป็นระบบ
- 2) มีการพิสูจน์วิจัยเพื่อให้เกิดความมั่นใจ เชื่อถือได้
- 3) สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ นั้นไปประยุกต์ให้เกิดขึ้นกับตนเอง หน่วยงาน และองค์การ

สรุปได้ว่า ลักษณะของนวัตกรรม อาจเป็นสิ่งที่หมดหรือสิ่งใหม่เพียงบางส่วน คิดค้นโดยใช้วิธีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการพิสูจน์ และการนำไปประยุกต์ใช้ให้ผลเป็นรูปธรรมเห็นได้ชัดเจน

3. ความสำคัญของนวัตกรรม

นวัตกรรมถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากการนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้จัดการเรียนการสอน นอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ตามที่กำหนดแล้วก่อประโยชน์ในด้านต่าง ๆ จากการศึกษาที่มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของนวัตกรรม (Innovation) ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561: 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ว่า เป็นปัจจัยให้บุคคลกรในองค์กรที่ต้องสร้างนวัตกรรมในองค์กรได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพได้คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

จารุกิตต์ ชินนระราช (2563: 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมนั้นมีความสำคัญมาก ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งกระบวนการพัฒนานวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้ประเทศพัฒนาจากกระบวนการคิดค้นนวัตกรรมมาช่วยในการพัฒนาระบบบริหารจัดการและผลิตภัณฑ์ทำให้เกิดการส่งออก เกิดการจ้างงานทำให้ประชาชนในประเทศอยู่รอด จากการตลาดที่มีผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และความคิดใหม่ ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาประเทศอีกด้วย

สรุปได้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญมากในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และความคิดใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรเพื่อช่วยในการพัฒนาระบบบริหารจัดการในองค์กรนั้น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา มีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา (School Administrator) ไว้ดังนี้

วจันทร์จิรา จันทรโกมุต (2560: 18) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรที่มีบทบาทรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ภายใต้หลักนิติธรรมและคุณธรรมจริยธรรม

กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562: 14) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ รวมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำบริหารงาน 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง (2562: 11) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ซึ่งคอยสนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของ คนอื่น ๆ ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำงานสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงานเพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร

ปัญญา บัวบาน (2565: 18) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา กำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม และประเมิน ความสำเร็จของงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อกระบวนการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามภารกิจของสถานศึกษา และบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม ของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน และทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือผู้บริหารการ แทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ รับผิดชอบการดำเนินการของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาตามหน้าที่ของ ตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายของ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562: 15) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง (2562: 16) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุไปตามหน้าที่ของสถานศึกษานั้น ๆ โดยต้อง เป็นผู้นำการวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน การบริหารงานในสถานศึกษา การเป็นผู้นำ การส่งเสริมและสนับสนุน การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อต้นสังกัด เสนอแนะข้อคิดเห็นใน

การปรับปรุงพัฒนางานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

เบญจพร สุคนธร (2565: 29) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยใช้หลักเกณฑ์และหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ รวมถึงวิธีการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เป็นผู้นำการคิดและตัดสินใจโดยให้ผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ เป็นผู้ลงมือกระทำ ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการวางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมการดำเนินงาน การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

ปัญญา บัวบาน (2565: 21) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ต้องเป็นผู้บริหารอย่างมีระบบโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน จัดการองค์กร แก้ปัญหา ประสานงานและเป็นผู้ตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังเป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพและให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาผ่านกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์สถานศึกษา ตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน

3. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการการบริหารสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา นักวิชาการได้ให้ความหมายของความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วจันทร์จิรา จันทรโกมุท (2560: 18 - 19) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรที่สำคัญและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลควบคุมกำกับ และส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

แพรวพรรณ ไวยยะเสวี (2563: 18) ความสำคัญของผู้บริหาร กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรที่สำคัญและเป็นกลไกหลักในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุม กำกับ และส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาให้ตอบสนองต่อการศึกษา ให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะที่ควรมีในผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษา มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (Innovative Leadership) ไว้แตกต่างกัน ได้แก่

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์กร ทั้งวิสัยทัศน์ วิธีทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561: 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางนวัตกรรมโดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561: 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อสร้างสรรค์ผลงานการเปลี่ยนแปลงที่ดีงาม

รังสรรค์ ปุทอง (2562: 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

จิตินันท์ นันทะศรี (2563: 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรได้

แพรวลฎา พจนารถ (2563: 245) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานวัตกรรมในการเป็นผู้นำแบบปรัชญาที่ทันสมัยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานขององค์กร ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์รูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันในองค์กร เพื่อโน้มน้าวให้พนักงานผลิตความคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ บริการ และทางออกสู่ความสำเร็จ

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564: 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ แสดงให้เห็นถึงการสร้างบทบาทการเป็นผู้นำการสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บุญณัฐ มาเชค (2564: 85) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวใจให้ผู้อื่นตามซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและไว้วางใจในทุก ๆ สถานการณ์ ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาโดยใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการ มาพัฒนากระบวนการผลิตหรือการบริการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา โดยต้องมีความวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วม มีจริยธรรม และตรวจสอบได้ มีการบริหารความเสี่ยงและสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564: 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครู มีการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนด้วยแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Weiss and Legrand, 2011 (อ้างถึงใน ขวัญชนก โตนาค, 2556: 59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประยุกต์ใช้ความสามารถของตนเองในการนำองค์กร มีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาที่มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กนกพิชญ์ สรรพศรี (2564: 30) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มและช่วยผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

ปาริฉัตร นวนทอง (2565: 1436) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษา

วิชุดา บุญเทียม (2565: 176) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้นำองค์กรช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและสามารถสังเคราะห์ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 42-62); ปวีณา กันถิน (2560: 1840-1841); ภิญญา สายศิริสุข (2561: 59-65); อนุชิต โฉมศรี (2562: 38-40); จูตินันท์ นันทะศรี (2563: 17-19); ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563: 338); พรพิมล อินทรรักษา (2564: 123-124); เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564: 210-211); นันทิยา ยิ้มรักษา (2565: 883-884); ปาริฉัตร นวนทอง (2565: 1438-1439); Horth (2014: 98-101) และ Allan Lee (2020: 134-146) ดังตาราง

ตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กันถิ่น (2560)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	อนุชิต โฉมศรี (2562)	รุติรัตน์ นันทะศรี (2563)	ปวีวัฒน์ ยืนยง (2563)	พรพิมล อินทรรักษา (2564)	เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564)	นันทิยา ยิ้มรักษา (2565)	ปาริฉัตร นวนทอง (2565)	Weberg (2013)	Horth (2014)	Allan (2020)	ความถี่
การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		14*
เปลี่ยนแปลง														
การมีความคิด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				12*
สร้างสรรค์														
การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	15*
และมีส่วนร่วม														
การมีจริยธรรมและ		✓	✓					✓		✓				5
ตรวจสอบ														
การบริหารความเสี่ยง	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓		10*
บรรยากาศแห่ง	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				11*
องค์การนวัตกรรม														
การใช้เทคโนโลยี	✓			✓		✓	✓		✓					5
สารสนเทศการสื่อสาร														
การสร้างแรงจูงใจ				✓										1
ให้บุคคลากร														
การมีวิสัยทัศน์					✓									1
เชิงนวัตกรรม														
การแสดงบทบาท				✓										1
หน้าที่														
การมีบุคลิกภาพ					✓									1
การเอาใจใส่										✓				1

จากการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ดังนั้นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และมีงานวิจัยสนับสนุน ได้อย่างครอบคลุมทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมี

ความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากการศึกษามีนักวิชาการได้อธิบายถึงการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557: 7) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กร เลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 46) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ

ปวีณา กันถิ่น (2560: 6) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ มีการประเมินผลการบริหารสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563: 13) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นหรือโน้มน้าวใจให้บุคคลวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดด้อย ปัญหา และอุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564: 31) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ทันสมัย สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน แปลกใหม่ และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปาริฉัตร นวนทอง (2565: 1438) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณะในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้เกิด การพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรม สามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน มีการเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม มาใช้ในการ พัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ประเมินผลการบริหารสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนา การบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการศึกษา มีนักวิชาการได้อธิบายถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557: 7) กล่าวถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง การทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษามีอิสระทางความคิด มีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลายเพื่อส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากร

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 53) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา คำนึงว่าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้ว นำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมา เป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560: 7) กล่าวถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง รูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่ การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563: 15) กล่าวถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาย ละเอียด คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้ เกิดงานที่มีคุณภาพ

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564: 35) กล่าวถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มีความคิดริเริ่มในการพัฒนา และขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีอิสระทาง ความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม

สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานจนกลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษา

ปาริฉัตร นวนทอง (2565: 1438) กล่าวถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และใช้จินตนาการเพื่อให้สามารถมองเห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ การคิดริเริ่ม นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด มีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย มีการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ประเมินผลการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรเพื่อนำแนวความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการศึกษานี้มีนักวิชาการได้อธิบายถึงการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

เวียงวิวรรธน์ ทำพูล (2557: 8) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 50) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีมช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ปวีณา กันถิ่น (2560: 6) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน

จิตินันท์ นันทะศรี (2563: 14) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ หรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานและการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564: 32) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมกันคิดวางแผนและทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งนำครูออกไปร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างเต็มความสามารถ

ปาริฉัตร นวนทอง (2565: 1439) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกันมีการพึ่งพาอาศัยกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่การประชุมวางแผน การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุง ตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน ประเมินผล สอบถามความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการชี้แจงเพื่อกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ประเมินผล สอบถามความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยงเป็นปัจจัยหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากการศึกษา มีนักวิชาการได้อธิบายถึงการบริหารความเสี่ยง ไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557: 7) กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยงไว้ว่า หมายถึง การบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร จึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา บริหารจัดการความเสี่ยงโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 55) กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ ถ้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564: 36) กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง ไว้ว่า หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทาง หรือมาตรการควบคุม

ความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน มีการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

ปาริฉัตร นวนทอง (2565: 1439) กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์กร การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมให้บุคลากรทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สามารถวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ และมีมาตรการในการควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริหารจัดการความเสี่ยงโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และมีการประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมมีการติดตามผลทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ

3.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากการศึกษามีนักวิชาการได้อธิบายถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557: 9) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง การมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 62) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชน

ปวีณา กันถิน (2560: 7) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง ทิศทาง และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564: 34) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศองค์กรไว้ว่า หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจสนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปาริฉัตร นวนทอง (2565: 1439) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายสนองตอบความต้องการของบุคลากรสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมการบริหารงานแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดโครงสร้าง ทิศทางและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมการบริหารงานแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจ สนับสนุน หรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับไทยแลนด์ 4.0

1. ความหมายของไทยแลนด์ 4.0

ไทยแลนด์ 4.0 เป็นโมเดลในการขับเคลื่อนประเทศไทยในปัจจุบัน จากการศึกษาที่มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

สำนักโฆษกสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (2559: 7) ได้ให้ความหมายว่า ไทยแลนด์ 4.0 คือ โมเดลในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ เป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ตามแนวคิดของ คสช. ให้เกิดผลออกมาเป็นรูปธรรม เนื่องจากขณะนี้โลกเปลี่ยนไปแล้ว ประเทศไทยจึงต้องเปลี่ยนตาม

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2559: 3) ได้ให้ความหมายว่า ไทยแลนด์ 4.0 เป็นการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการสร้างองค์ความรู้ผ่านระบบการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปคนและการศึกษาไปพร้อม ๆ กัน “ไทยแลนด์ 4.0” ตามที่ถอดรหัสออกมาเป็น 2 ยุทธศาสตร์หลัก จะดำเนินการได้โดยผ่าน 3 กลไกสำคัญ คือ 1) การขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี

และความคิด สร้างสรรค์เพื่อแข่งขันได้ในเวทีโลก เปลี่ยนจากการทำมากได้น้อย เป็นทำน้อยได้มาก โดยการเติมเต็มปัญญา เทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม 2) การกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่ง อย่างเท่าเทียม เปลี่ยนจากการรวบกระจุกต้องทำให้ความมั่งคั่งที่เพิ่มขึ้นเกิดการกระจายตัวเพื่อไปสู่ “สังคมที่ไม่ทอดทิ้งกัน” 3) การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนจากการพัฒนาที่ไม่สมดุล เป็นการพัฒนาที่สมดุล เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาที่ยั่งยืน

ชัยวัช เนียมศิริ (2560: 1) ได้ให้ความหมายว่า ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เศรษฐกิจ ไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลักคือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

สาริศา เจนเขว้า และเสวียน เจนเขว้า (2560: 269) ได้ให้ความหมายว่า ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ต้องการเปลี่ยน เศรษฐกิจแบบเดิม ๆ ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์แบบ “ทำน้อยได้มาก” เพื่อที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่ประเทศในโลกที่หนึ่งภายในปี พ.ศ. 2579 ได้อย่าง มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน โดยมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ เพื่อแก้ไข จัดระบบ และสร้างแนวทางการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพื่อสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ ซึ่งโมเดลนี้จะสำเร็จได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากหลาย ๆ ฝ่าย หรือเรียกว่า การสานพลังประชารัฐ ประกอบด้วย ภาคเอกชน ภาคการเงิน การธนาคาร ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย และสถาบันวิจัยต่าง ๆ ร่วมกันระดมความคิดผนึกกำลังกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่เศรษฐกิจ และสังคมไทยที่มีการพัฒนาอย่างมั่นคง และยั่งยืน เพื่อสร้างคนไทยในอนาคตให้มีศักยภาพในการร่วมกัน พัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มี จิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบเป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชน สังคม ชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้คนไทยหลุดพ้น จากความยากจน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และอยู่ในสังคมที่มีคุณภาพ ตลอดถึงการสร้างความ เข้มแข็งจากภายในประเทศควบคู่กับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 มาเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาประเทศ และใช้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านการ สร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

ทางสังคม ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

พาสนา จุลรัตน์ (2561: 2376-2377) ได้ให้ความหมายว่า ไทยแลนด์ 4.0 คือ โมเดลในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่มีเป้าหมายสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความ “มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน” โดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) เน้นภาคการผลิตไปสู่ภาคบริการมากขึ้นและประชากรมีรายได้สูง นั้นหมายความว่าประเทศไทยจะต้องมีการสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง และมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพสูง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ซึ่งการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวได้

ปุนณัฐ มาเชค (2564: 85) ได้ให้ความหมายว่า ไทยแลนด์ 4.0 หมายถึง ยุคของการใช้ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน คนที่มีความรู้ มีทักษะในการรับมือและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เท่านั้นจึงจะประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ไทยแลนด์ 4.0 คือ วิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความ “มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน” โดยการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง และมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพสูง

2. ความหมายของการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0

การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน จากการศึกษา มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2560: 18) ได้ให้ความหมายว่า การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นการศึกษาปัจจุบันที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างผลงานหรือนวัตกรรมได้

พสุ เดชะรินทร์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ การจัดการศึกษาที่เป็นแบบ Co-Creation ทั้งภาคธุรกิจและภาคการศึกษาต้องเข้ามาช่วยกันวิเคราะห์ และคาดการณ์ถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลจัดการศึกษาบัณฑิตให้มีความรู้รองรับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต

ทิพวรรณ ล้วนปสิทธิสกุล (2562: 57) ได้ให้ความหมายว่า การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือกระตุ้นการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้ผู้เรียน สร้างสรรค์นวัตกรรมและการวิจัยด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

สรุปได้ว่า การศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 หมายถึง การศึกษาเพื่อสนองต่อนโยบายของประเทศ เน้นการพัฒนาคนเพื่อสร้างผลงานหรือนวัตกรรมด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม ปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา เป็นองค์กรที่มุ่งยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ ตั้งอยู่ที่อำเภอคอนสาร รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา โดยสนับสนุนส่งเสริมบทบาทสถานศึกษาในการเป็นนิติบุคคล สามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. วิสัยทัศน์

“ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยกำหนดนิยามของวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนในปีงบประมาณ 2566-2570 ดังนี้

2.1 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา หมายถึง

2.1.1 มีผลสัมฤทธิ์วิชาการเพิ่มขึ้นมีความเป็นเลิศทางวิชาการ

2.1.2 เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพลเมืองที่ดียึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ

2.1.3 มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทุกมิติ (กาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม สิ่งแวดล้อม)

2.2 ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 หมายถึง

2.2.1 ทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ (Critical Thinking and Problem Solving)

2.2.2 ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

2.2.3 ทักษะความร่วมมือ (Collaboration)

2.2.4 ทักษะการสื่อสาร (Communication)

2.2.5 ทักษะการใช้เทคโนโลยี (Computing)

2.2.6 ทักษะอาชีพ (Career)

2.2.7 ความมีเมตตา กรุณา มีคุณธรรม และมีระเบียบวินัย (Compassion)

2.2.8 ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมและกระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding)

1.3 ผู้เรียนมีความเป็นไทย หมายถึง

3.3.1 มีความรัก ความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ร่วมอนุรักษ์ความเป็นมาของชาติไทย สัญลักษณ์ของชาติไทย สถาบันพระมหากษัตริย์ บรรพบุรุษไทย ภูมิปัญญาวัฒนธรรม ประเพณีไทย

3.3.2 มีความรัก ความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ร่วมอนุรักษ์ความเป็นมาประเพณี วัฒนธรรม และวิถีดั้งเดิมที่มีคุณค่าที่เป็นอัตลักษณ์ของจังหวัดพิจิตร

1.4 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง

1.4.1 ความพอประมาณ: ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

1.4.2 มีเหตุผล: การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

1.4.3 มีภูมิคุ้มกันที่ดี: การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตโดยมีเงื่อนไขของการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง 2 ประการ ดังนี้

1) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ

2) เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

2. พันธกิจ (Mission)

2.1 จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

2.2 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.3 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ความเป็นไทย ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.4 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น ความเป็นเลิศทางวิชาการและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขีดความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี

2.7 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล

3. เป้าประสงค์ (Goal)

3.1 ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่รวมถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

3.2 ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

3.3 ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่ รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

3.4 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และสามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

3.5 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ จิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขีดความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ทันสมัย มีคุณภาพตามมาตรฐานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

4. กลยุทธ์ (Strategies)

4.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

4.2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา

4.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

4.4 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรแห่งนวัตกรรม

5. จุดเน้น (Focus)

5.1 ด้านผู้เรียน

5.1.1 ผู้เรียนมีสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับดีเยี่ยม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

5.1.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

5.1.3 ผู้เรียนมีผลการประเมิน 0, ร, มส ได้รับการพัฒนาให้ปลอด 0, ร, มส ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

5.1.4 ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

5.1.5 ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ร้อยละ 90

5.2 ด้านครูผู้สอน

5.2.1 ครูจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก (Active Learning) ร้อยละ 90

5.2.2 ครูทุกคนมีวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ภาคเรียนละ 1 เรื่อง

5.2.3 ครูผู้สอนมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 90

5.3 ด้านสถานศึกษา

5.3.1 สถานศึกษามีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์สำหรับสถานศึกษา มีผลการประเมินอยู่ในระดับ A ขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

5.3.2 สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง มีรูปแบบหรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างได้

5.3.3 สถานศึกษามีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ที่สูงขึ้นร้อยละ 3

5.3.4 สถานศึกษามีมาตรการป้องกันและช่วยเหลือให้นักเรียนลดอัตราการออกกลางคัน ไม่เกินร้อยละ 1 ต่อปี

5.3.5 สถานศึกษามีมาตรการการดำเนินการทำให้นักเรียนสำเร็จการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

5.3.6 สถานศึกษามีกระบวนการ หรือรูปแบบในการบริหารจัดการที่ประสบผลสำเร็จเป็นแบบอย่างได้

5.3.7 สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่ผ่านการวิจัยและพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

5.3.8 สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยสถานศึกษาต้องพัฒนา และยกระดับเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ 30

5.3.9 สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและส่งเสริมความเป็นเลิศในทุกระดับ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

5.3.10 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในและระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีรูปแบบหรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างได้

5.4 ด้านผู้บริหาร

5.4.1 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองเพื่อข้อมีและเลื่อนวิทยฐานะในรอบปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของผู้มีคุณสมบัติ

5.4.2 ผู้บริหารนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมตลอดจนมีการดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง เป็นไปตามเวลาที่กำหนด

5.4.3 ผู้บริหารและครู มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี

5.4.4 ผู้บริหารบริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรม/รูปแบบในการบริหารจัดการที่เป็นแบบอย่างที่ดี

โดยบริหารจัดการครอบคลุมในท้องที่ 11 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองพัทลุง อำเภอควนขนุน อำเภอป่าพะยอม อำเภอศรีนครินทร์ อำเภอศรีบรรพต อำเภอบางแก้ว อำเภอเขาชัยสน อำเภอดงระหวัด อำเภอหงษา อำเภอป่าบอน และอำเภอปากพะยูน มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 27 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนพัทลุง 2) เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ 3) โรงเรียนพรหมพิณิตชัยบุรี 4) โรงเรียนประภัสสรรังสิต 5) โรงเรียนวชิรธรรมสถิต 6) โรงเรียนสตรีพัทลุง 7) โรงเรียนงหรา

พิชากร 8) โรงเรียนชะรัดชนูปถัมภ์ 9) โรงเรียนห่านโพธิ์พิทยาคม 10) โรงเรียนประชาบำรุง 11) โรงเรียนตะโหนด 12) โรงเรียนควนขนุน 13) โรงเรียนพนางตุง 14) โรงเรียนดอนศาลานำวิทยา 15) โรงเรียนปัญญาธ 16) โรงเรียนควนพระสาครินทร์ 17) โรงเรียนปากพะยูนพิทยาคาร 18) โรงเรียนป่าบอนพิทยาคม 19) โรงเรียนศรีบรรพตพิทยาคม 20) โรงเรียนตะแพนพิทยา 21) โรงเรียนหารเทารังสีประชาสรรค์ 22) โรงเรียนบางแก้วพิทยาคม 23) โรงเรียนป่าพะยอมพิทยาคม 24) โรงเรียนนิคมควนขนุนวิทยา 25) โรงเรียนเขาชัยสน 26) โรงเรียนนาขยาดพิทยาคาร และ 27) โรงเรียนอุดมวิทยายน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ทั้งหมดจำนวน 1,215 คน จำแนกขนาดสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนในสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ขนาด ดังนี้ ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 500 คน จำนวน 15 แห่ง ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 ถึง 1,499 คน จำนวน 9 แห่ง ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 ถึง 2,499 คน จำนวน 1 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คน จำนวน 2 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง, 2566: 1-4)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับจุดเน้นด้านผู้บริหารที่กล่าวว่า “ผู้บริหารบริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรม/รูปแบบในการบริหารจัดการที่เป็นแบบอย่างที่ดี” เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม สอดคล้องกับพันธกิจข้อที่ 4 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น มีความเป็นเลิศทางวิชาการและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และพันธกิจข้อที่ 7 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ข้อที่ 4 ที่มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ สร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อสนองต่อนโยบายของการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยมีจุดเน้นที่มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ครูผู้สอนมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษามีรูปแบบหรือนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างได้ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรมหรือรูปแบบในการบริหารจัดการที่เป็นแบบอย่างที่ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมตามกลยุทธ์ที่ 4 ที่ตั้งไว้อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม จึงจัดให้มีการประกวดนวัตกรรม วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ “ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีตามรอยพระยุคลบาทด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ” สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีการประกวดนวัตกรรม GPAS 5 Steps สำหรับเยาวชนผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกปี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างผลงานหรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาต่อยอดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยการบริหารจัดการจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นผู้ที่มีความสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และทันต่อโลกในปัจจุบัน

เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถพัฒนาต่อยอดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าผลการวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้เสนอไว้ตามลำดับดังนี้

เวียงวิวรธรณ์ ทำทูล (2557: 37) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการปฏิบัติการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559: 75-93) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 77-98) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิ่น (2560: 1833-1834) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ ตามทัศนะของครูในเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภิรญา สายศิริสุข (2561: 75-77) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปญญาภาศี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปญญาภาศี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อนุชิต โฉมศรี (2562: 5-9) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปาริฉัตร นวนทอง (2565: 1434) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ปิยาภรณ์ พลเสนา (2564: 212-216) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

พรพิมล อินทรรักษา (2564: 122-127) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 มีภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาคิน เกษณา (2564: 124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ณิชาพร หวานสนิท (2565: 133-134) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เบญจมาศ ขวาทไทย (2565: 207-215) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพฑูรย์ ศิริบุญ (2565: 165) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วิชุดา บุญเทียม (2565: 182-183) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปผลได้ว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพงษ์ เชือกพรหม (2565: 128-134) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุวัฒน์ อาษาสิงห์ (2566:154) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีระดับสูงโดยรวม ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระหว่างผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันและในโรงเรียนที่มีขนาดต่าง ๆ โดยรวมไม่มีความแตกต่างทางสถิติที่ .05

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าผลการวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้เสนอไว้ตามลำดับดังนี้

Ailin and Lindgren (2008: 87) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีคุณลักษณะหลายประการเพื่อจัดการกับความต้องการที่เพิ่มขึ้นสำหรับนวัตกรรมในหลาย ๆ ด้านขององค์กรธุรกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้นำนวัตกรรมแตกต่างจากพฤติกรรมผู้นำที่ถือว่าเพียงพอในสถานการณ์ผู้นำแบบเดิม ๆ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม มีการส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร มีความมุ่งมั่นในการเป็นผู้ริเริ่มในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กร มีความสามารถในการจัดการนวัตกรรมและการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

Allan (2020: 1) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและประสิทธิภาพ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างความเป็นผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงานและนวัตกรรม การจัดลำดับประสิทธิภาพการทำงานที่สร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำที่แท้จริง การเพิ่มขีดความสามารถการเป็นผู้ประกอบการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นที่สุด สำหรับ ผลการดำเนินงานที่เป็นนวัตกรรมทั้งผลผลิตที่เกิดขึ้น และความเป็นผู้นำที่สนับสนุนมีความเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนโยบายที่ทันสมัย เกี่ยวกับการนำไปปฏิบัติสู่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต่อไป

Arlene (2020: 1) ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในฟิลิปปินส์: ผลกระทบต่อการจัดการศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในศตวรรษที่ 21 ความสำเร็จขององค์กรใด ๆ ขึ้นอยู่กับประเภทของผู้นำในการจัดการเสมือนหางเสือ ของสถานศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ประการ ได้แก่ การวิสัยทัศน์ การสร้างทีม การสร้างความสัมพันธ์ และการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ผลการวิจัยพบว่า การจัดอันดับ คุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ตามความคิดเห็นของครู เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ 4 ประการ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ถือเป็นคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงสุด ซึ่งผลการศึกษานี้ สามารถเป็นแนวทางสำหรับนักวางแผนการศึกษาเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผน เชิงกลยุทธ์ได้

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพหุพล ผู้วิจัยได้ยัดปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม เป็นแนวทาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุพลจำแนก ตามขนาดสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพทำงาน และวิทยฐานะ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็น ข้อมูลและเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 883 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของเคซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษา

ขนาด สถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	สถานศึกษา	จำนวนครู (คน)	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	15	พรหมพิณิตชัยบุรี	13	4
		วชิรธรรมสถิต	10	3
		ชะรัดชนูปถัมภ์	15	5
		ห่านโพธิ์พิทยาคม	17	5
		ประชาบำรุงอุทิศกิจจาทร	17	5
		พนางตุง	10	3
		ดอนศาลานำวิทยา	10	3
		ปัญญาภูธร	14	4
		ควนพระสาครินทร์	11	3
		ศรีบรรพตพิทยาคม	18	5
		ตะแพนพิทยา	10	3
		ป่าบอนพิทยาคม	14	4
		นิคมควนขนุนวิทยา	16	5
		นาขยาดวิทยาคาร	10	3
		อุดมวิทยายัน	12	4
ขนาดกลาง	9	เตรียมอุดมศึกษา	56	17
		พัฒนาการ		
		ประภัสสรรังสิต	27	8
		กงหราพิชากร	30	9
		ควนขนุน	53	16
		ปากพะยูนพิทยาคาร	28	9
		ทหารเทวรังสีประชาสรรค์	28	9
		บางแก้วพิทยาคม	30	9
		ป่าพะยอมพิทยาคม	51	16
		เขาชัยสน	42	13
		ตะโหมด	91	26
		พัทลุง	133	41
ขนาดใหญ่พิเศษ	2	สตรีพัทลุง	121	37
รวม	27		883	269

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง (2566: 112-135) (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566)

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์เฉพาะ
5. การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ
8. รายงานผลและเผยแพร่ผลงานวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัยดังตาราง 3

ตาราง 3 แบบแผนการวิจัย

ลำดับที่	วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1	เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	ครูจำนวน 269 คน	แบบตรวจสอบรายการ	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับที่	วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
2	เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา	ครูจำนวน 269 คน	แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	t-test F-test
3	เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	ครูจำนวน 269 คน	แบบสอบถาม ปลายเปิด	ค่าความถี่ ความเรียง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู เกี่ยวกับระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ให้ค่าน้ำหนักโดยถือเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการคิดสร้างสรรค์	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการบริหารความเสี่ยง	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เป็นคำถาม
ปลายเปิด (Open-ended Form) ทั้ง 5 ด้าน 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิด
สร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 5) ด้าน
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
- 1.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
- 1.4 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2
ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Scale) ตอนที่ 3
การวิเคราะห์ความถี่

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัย
ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน	+1	เมื่อแน่ใจว่าวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์
ให้คะแนน	0	เมื่อไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์
ให้คะแนน	-1	เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (เยาวดี รามชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2556: 46-47) ซึ่งคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยข้อคำถามที่ได้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ทุกข้อ ดังภาคผนวก ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach alpha Coefficient โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.95 ดังภาคผนวก ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ในรูปแบบออนไลน์โดยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยการระบุรายละเอียดจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อรายด้าน และภาพรวม โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมาย ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามตัวแปร ดังนี้

1.3.1 t-test แบบ Independent Sample test สำหรับเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา

1.3.2 One-way ANOVA (F-test) สำหรับเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

1.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) โดยจัดคำตอบเป็นประเด็นเดียวกันและนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือ
ใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (เยาวดี ราชย์กุล วิบูลย์ศรี, 2556: 46-47)

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่น ใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 t-test แบบ Independent Sample test

2.3.2 F-test สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
f	แทน	ความถี่
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติทดสอบที
F	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
df	แทน	องศาอิสระ
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานกำลังสอง
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 269 คน ผู้วิจัยทำการจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-office) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง และได้รับการตอบกลับแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของครู	จำนวน (n = 269)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	173	64.31
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	96	35.69
รวม	269	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	54	20.07
2.2 5-10 ปี	91	33.83
2.3 มากกว่า 10 ปี	124	46.10
รวม	269	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก	59	21.93
3.2 ขนาดกลาง	106	39.41
3.3 ขนาดใหญ่	26	9.66
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	78	29.00
รวม	269	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ครูตอบแบบสอบถามจำนวน 269 คน ครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.31 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.69 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.10 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.83 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.07 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.41 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 29.00 สถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 21.93 และขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 9.66 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 8-10

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.26	0.66	มาก
2.	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.29	0.59	มาก
3.	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.30	0.58	มาก
4.	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.33	0.58	มาก
5.	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	4.45	0.60	มาก
ภาพรวม		4.33	0.62	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.60$) ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.64$) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.58$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.59$) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.26	0.65	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.55	0.57	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.14	0.69	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น	4.39	0.77	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.12	0.64	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	4.11	0.64	มาก
ภาพรวม	4.26	0.66	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.57$) ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.77$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.64$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อมูลสารสนเทศความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มาใช้พัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.20	0.68	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	4.37	0.55	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์ และนำมาปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน	4.24	0.63	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา สร้างทางเลือกและส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย	4.25	0.57	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรและประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา	4.33	0.50	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการจัดการศึกษาได้	4.32	0.59	มาก
ภาพรวม	4.29	0.59	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรและประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.50$) และผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการจัดการศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มาใช้พัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.68$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน	4.36	0.58	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา	4.30	0.63	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.33	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี	4.27	0.54	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับบุคลากรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.40	0.54	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.54	มาก
ภาพรวม	4.30	0.58	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับบุคลากรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.54$) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.58$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผล สอบถามความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.54$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการบริหารความเสี่ยง

ด้านการบริหารความเสี่ยง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.33	0.56	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.38	0.67	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้	4.28	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทาง มาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดระดับความเสี่ยง	4.32	0.60	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยงโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.14	0.69	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมมีการติดตามผล ทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ	4.53	0.58	มากที่สุด
ภาพรวม	4.33	0.64	มาก

จากตาราง 9 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมมีการติดตามผล ทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.67$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.56$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยงโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.69$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้าง ทิศทางและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.39	0.69	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของนวัตกรรม มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร	4.37	0.63	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม	4.35	0.60	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง	4.57	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	4.50	0.58	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ เสริมแรงและให้รางวัลกับบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณค่าให้แก่สถานศึกษา	4.52	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม	4.45	0.60	มาก

จากตาราง 10 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบริหารงานแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ เสริมแรงและให้รางวัลกับบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณค่าให้แก่สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.57$) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.60$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการทดสอบ (t-test) ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	4.17	0.88	4.35	0.52	-1.487	.140
2. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	4.25	0.71	4.40	0.51	-1.446	.150
3. ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม	4.24	0.72	4.38	0.54	-1.383	.169
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.23	0.80	4.37	0.53	-1.268	.207
5. ด้านการสร้างบรรยากาศ แห่งองค์กรนวัตกรรม	4.26	0.70	4.50	0.45	-1.364	.158
ภาพรวม	4.23	0.77	4.40	0.54	-1.389	0.165

จากตาราง 11 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.244	2	.122	0.474	.623
	ภายในกลุ่ม	47.162	266	.258		
	รวม	47.406	268			
2. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.177	2	.089	0.293	.746
	ภายในกลุ่ม	55.320	266	.302		
	รวม	55.497	268			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.084	2	.061	0.190	.859
	ภายในกลุ่ม	50.406	266	.324		
	รวม	50.490	268			
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	.123	2	.061	0.190	.827
	ภายในกลุ่ม	59.237	266	.324		
	รวม	59.360	268			
5. ด้านการสร้างบรรยากาศ แห่งองค์การนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.158	2	.061	0.190	.834
	ภายในกลุ่ม	56.237	266	.324		
	รวม	56.395	268			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.151	2	.075	0.291	.748
	ภายในกลุ่ม	47.431	266	.259		
	รวม	47.581	268			

จากตาราง 12 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	56.042	3	18.682	67.574***	.000
	ภายในกลุ่ม	95.927	265	.276		
	รวม	151.969	268			
2. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	76.444	3	25.481	84.089***	.000
	ภายในกลุ่ม	105.138	265	.303		
	รวม	181.582	268			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	107.243	3	35.746	116.984***	.000
	ภายในกลุ่ม	106.033	265	.307		
	รวม	213.276	268			
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	96.458	3	32.153	126.915***	.000
	ภายในกลุ่ม	87.907	265	.252		
	รวม	184.365	268			
5. ด้านการสร้างบรรยากาศ แห่งองค์การนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	105.631	3	35.212	112.746***	.000
	ภายในกลุ่ม	108.365	265	.310		
	รวม	213.996	268			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	87.981	3	29.328	133.882***	.000
	ภายในกลุ่ม	76.012	265	.218		
	รวม	163.993	268			

***p< .001

จากตาราง 13 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (2.69)	ขนาดกลาง (4.30)	ขนาดใหญ่ (4.13)	ขนาดใหญ่พิเศษ (4.64)
ขนาดเล็ก		-1.61***	-1.44***	-1.95***
ขนาดกลาง			.17	-.34***
ขนาดใหญ่				-.51***
ขนาดใหญ่พิเศษ				

***p< .001

จากตาราง 14 พบว่าผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (3.09)	ขนาดกลาง (4.28)	ขนาดใหญ่ (4.18)	ขนาดใหญ่พิเศษ (4.69)
ขนาดเล็ก		-1.19***	-1.09***	-1.60***
ขนาดกลาง			.10	-.41***
ขนาดใหญ่				-.51***
ขนาดใหญ่พิเศษ				

***p < .001

จากตาราง 15 พบว่าผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (2.85)	ขนาดกลาง (4.38)	ขนาดใหญ่ (4.06)	ขนาดใหญ่พิเศษ (4.60)
ขนาดเล็ก		-1.53***	-1.21***	-1.76***
ขนาดกลาง			.32	-.22***
ขนาดใหญ่				-.54***
ขนาดใหญ่พิเศษ				

*** $p < .001$

จากตาราง 16 พบว่าผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วม

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (2.41)	ขนาดกลาง (4.20)	ขนาดใหญ่ (4.10)	ขนาดใหญ่พิเศษ (4.55)
ขนาดเล็ก		-1.79***	-1.69***	-2.14***
ขนาดกลาง			.10	-.35***
ขนาดใหญ่				-.45***
ขนาดใหญ่พิเศษ				

***p< .001

จากตาราง 17 พบว่าผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัตลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (2.67)	ขนาดกลาง (4.33)	ขนาดใหญ่ (4.17)	ขนาดใหญ่พิเศษ (4.74)
ขนาดเล็ก		-1.66***	-1.50***	-2.07***
ขนาดกลาง			.16	-.41***
ขนาดใหญ่				-.57***
ขนาดใหญ่พิเศษ				

***p< .001

จากตาราง 18 พบว่าผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัตลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (2.52)	ขนาดกลาง (4.30)	ขนาดใหญ่ (4.11)	ขนาดใหญ่พิเศษ (4.64)
ขนาดเล็ก		-1.78***	-1.59***	-2.12***
ขนาดกลาง			.19	-.34***
ขนาดใหญ่				-.53***
ขนาดใหญ่พิเศษ				

***p< .001

จากตาราง 19 พบว่าผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) โดยจัดคำตอบเป็นประเด็นเดียวกัน และนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ลำดับ	รายการ	ความถี่
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษาถ่ายทอดให้กับบุคลากร	28
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง	9
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	4
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นกระบวนการดำเนินงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	16
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรอบรมเทคนิคการสอนแนวทางใหม่ ๆ	11
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในการนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้	9
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	7
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ขวัญกำลังใจและทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	5
ด้านการบริหารความเสี่ยง		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกับบุคลากรในการจัดทำระบบควบคุมภายใน	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางปฏิบัติหรือมาตรการป้องกันต่อความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น	2
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในสถานศึกษาไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีการยาทในการทำงานร่วมกัน	1

จากตาราง 20 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยสุด 3 ลำดับ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของโรงเรียนไปถ่ายทอดให้กับบุคลากร มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นกระบวนการดำเนินงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการอบรมเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในการนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของโรงเรียน

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู มีการให้รางวัลหรือเกียรติบัตรในการประกวดเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในกรณีที่บุคลากรส่งผลงานเข้าประกวดแข่งขันตามโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงานการศึกษา

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกับบุคลากร ในการจัดทำระบบควบคุมภายใน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติหรือมาตรการป้องกันต่อความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในสถานศึกษา ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในปีการศึกษา 2566 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-Test (ANOVA) และค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) โดยแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) โดยจัดคำตอบเป็นประเด็นเดียวกัน และนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหารสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรและประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมจัดการศึกษาได้ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อมูลสารสนเทศความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มาใช้พัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับบุคลากรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผล สอบถามความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมมีการติดตามผล ทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยงโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบริหารงานแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อนำไป

สร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ เสริมแรงและให้รางวัล กับบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและ สร้างผลงานที่มีคุณค่าให้แก่สถานศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ตามลำดับ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนา นวัตกรรมเป็นของตนเอง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำแนกตามระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา สรุปได้ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยที่สถานศึกษา ขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยสุด 3 ลำดับ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รองลงมา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ตามลำดับ โดยสรุปเป็น รายด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของโรงเรียน ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแนวทาง

ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

3.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นกระบวนการดำเนินงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการอบรมเทคนิคการสอนหรือค้นคว้าหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในการนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของโรงเรียน

3.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของครู มีการให้รางวัลหรือเกียรติบัตรในการประกวดเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในกรณีที่บุคลากรส่งผลงานเข้าประกวดแข่งขันตามโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงานการศึกษา

3.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผนร่วมกับบุคลากร ในการจัดทำระบบควบคุมภายในเพื่อพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นด้าน ๆ เพื่อหาแนวทางปฏิบัติหรือมาตรการป้องกันต่อความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

3.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการสร้างมิตรภาพในสถานศึกษา ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีการมุ่งเน้นสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพราะนวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สถานศึกษาต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายทิศทางรูปแบบองค์กร

และวิธีการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรม มีสร้างบรรยากาศของสถานศึกษา ทั้งวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษามีความกล้าคิดกล้าทำ มีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตน (บริพัทธ์ สารผล, 2565: 128) และทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย พร้อมทั้งร่วมมือกับทุกฝ่าย มีการกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม มีความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา อีกทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ (ปาริฉัตร นวนทอง, 2565: 1439) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา (2564: 212-216) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชดาพร หวานสนิท (2565: 133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ขวาทไทย (2565: 207-215) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา บุญเทียม (2565: 182-183) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินผลการบริหารสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง ส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายใต้บริบทของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายให้บุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ให้ความสำคัญกับค่านิยมของสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 115) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานทั้งระบบจนเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้ และผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ ตามลำดับ

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรและประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมจัดการศึกษาได้ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อมูลสารสนเทศความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มาใช้พัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุง ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค่าน้ำของนักเรียน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค่าน้ำของนักเรียนตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภริญา สายศิริสุข (2561: 175) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค่าน้ำของนักเรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและ

สารสนเทศที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำมาปฏิบัติได้ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม ตามลำดับ

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับบุคลากรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดเป้าหมายทางด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผล สอบถามความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุประสงค์ ส่วนใหญ่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบทุกด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้บุคลากรรวมถึงชุมชนรู้สึกมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้นตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิ่น (2560: 1833-1834) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ตามทัศนะของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูจัดประชุม เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายบทบาทเพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของครู และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามลำดับ

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมมีการติดตามผลทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยงโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุประสงค์ ส่วนใหญ่ร่วมกันกับครูในการวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดความผิดพลาดหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูลองนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดจนให้ครูสามารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดใหม่ในระหว่างการทำงานได้อย่างไม่มีข้อจำกัด จนกระทั่งเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่าวิธีการดังกล่าวใช้แล้วได้ผลจริง จึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ เหล่านั้นได้ว่าเป็นนวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ตลอดจนวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดความผิดพลาดหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา บุญเทียม (2565: 182-183) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลาที่กำหนดและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เพื่อให้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลด โอกาสที่จะทำให้อาคารสถานศึกษาเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ตามลำดับ และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบริหารงานแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อนำไปสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ เสริมแรงและให้รางวัลกับบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณค่าให้แก่สถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ส่วนใหญ่พร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย มีการกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรตลอดจนมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ

ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาอีกทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ขวาทไทย (2565: 207-215) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงความรู้และหาความรู้เพิ่มเติม นำไปสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีทักษะการบริหารที่ทันสมัย มีความเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยี และมีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนและการทำงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จึงมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ อาษาสิงห์ (2566: 154) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยรวม ไม่มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการ เรียนรู้ของผู้เรียนก็ควรเปลี่ยนตามสังคมเพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย พร้อมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายในการอบรมผู้บริหารและครูให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มและพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรทุกคนได้รับความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน มีการปรึกษาหารือ เข้าใจถึงกระบวนการต่าง ๆ จึงทำให้ข้าราชการครูต่างรับทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ใกล้เคียงกัน เป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิณ เกษณา (2564: 156) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2565: 1441-1444) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีขนาดต่างกัน ได้รับแนวคิด หลักการ กระบวนการบริหาร ตามนโยบายและเป้าหมายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นแนวทางเดียวกันหมด ขนาดสถานศึกษาเป็นเพียงการกำหนดขอบเขตการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งในการบริหารงานย่อมแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละขนาดสถานศึกษา เช่น ในสถานศึกษาขนาดเล็กอาจขาดความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ ด้านครูผู้สอนมีจำนวนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดบางระดับชั้นและบางวิชาที่สอนไม่ตรงวิชาเอก ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อม ซึ่งบริบทสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน การบริหารงานก็ย่อมแตกต่างกันด้วย ทำให้สถานศึกษาขนาดเล็กหรือขนาดกลางอาจมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในบางวิชา และโรงเรียนมักจะมีผลงานดีเด่นในด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าทางด้านวิชาการ ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดใหญ่พิเศษได้รับรางวัลจากการประกวดแข่งขันในโอกาสต่าง ๆ มากมาย ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จีรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560: 77-98) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยผลการวิจัยพบว่า และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564: 122-127) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ขวาทไทย (2565: 207-215) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ครูมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยสุด 3 ลำดับ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ตามลำดับ โดยครูมีข้อเสนอแนะ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมากที่สุด โดยประเด็นที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของโรงเรียน ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการแต่งตั้งกรรมการผู้รับผิดชอบชัดเจนแต่ครูที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการรับผิดชอบจะไม่ได้รับการถ่ายทอดจากฝ่ายบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564: 122-127) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการประชาสัมพันธ์ ถ่ายทอด และการโน้มน้าวในการส่งเสริมและสนับสนุนในให้บุคลากรมีการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข่าวสาร หรืองานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลดีในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำ ทุกขั้นตอน และต้องมีความทันสมัย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเข้ากับบริบทของโรงเรียน

1.2 การคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงออกทางพฤติกรรมและความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นกระบวนการดำเนินงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยผู้บริหารเป็นคนให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำที่ดีและควรมีการนิเทศติดตามผลการทำอย่างสม่ำเสมอ

1.3 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของครูให้มาก เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์สะท้อนผลการบริหารงานในสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการสร้างทีมงานโดยนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งจะให้มีการประสานความร่วมมือของบุคลากรร่วมกันทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ นอกจากนั้นยังต้องมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในทุกระดับ

1.4 การบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น มีการประชุมวางแผนร่วมกับบุคลากร ในการจัดทำระบบควบคุมภายในเพื่อพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นด้านๆ เพื่อหาแนวทางปฏิบัติหรือมาตรการป้องกันต่อความเสี่ยงต่างๆที่อาจเกิดขึ้นขององค์กร โดยมี การรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี

1.5 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ เวลา และสถานที่ ให้เหมาะสมซึ่งเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมของครูและเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันคิดระดมสมอง โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และควรมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความพยายามหรือที่ประสบความสำเร็จในการทำงานด้านนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยเกิดความหลากหลายเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป จึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เช่น สภาพแวดล้อม โครงสร้างหรือระบบการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสังกัดหรือหน่วยงานระดับอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบตนเองและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

2.4 ควรศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการทำงานของครูในสถานศึกษา





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชพรพรรณ สุทธิธีรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติ รัตนราช, สุวิมล มธูรส และอนันต์ อุปสอด. (2562). “การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา.” วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง. 8(2), 266-278.
- เกษม เมฆินทรีย์. (2559). ยุทธศาสตร์และการปฏิรูปสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ.
- โกเมศ แดงทองดี. (2559). “การศึกษาในยุค Thailand 4.0” วารสารอาชีวศึกษาภาคกลาง. 1(1), 1-6.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จารุกิตต์ ชินนะราช. (2563). การพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมด้วยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น ร่วมกับแนวคิดสะเต็มศึกษา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชัยวัช เนียมศิริ. (2560). ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0: กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิจัยหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.” วารสารบัณฑิตศึกษา. 17(79), 11-20.

- ณัฐ ่วยงาน. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณิชาพร หวานสนิท. (2565). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.”
วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 7(2), 127-141.
- ดิเรก พรสีมา. (2559). **ครู 4.0** (Online). https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=46603&Key=news_research, 13 มีนาคม 2564.
- ทรงศักดิ์ ภู่ออนศรี. (2561). **การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา.** มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- ทิพวรรณ ล้วนปิติสกุล. (2562). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับ**
เป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิตนา แคมมณี. (2559). **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.**
 พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). “การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนา
 ที่ยั่งยืน” บรรยายพิเศษ ใน **การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559.** วันที่ 28
 สิงหาคม 2559. หน้า 34-67. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทราศูนย์
 ราชการ และคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ.
- นันทิยา ยิ้มรักษา. (2565). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีษะเกษ.” **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย.**
สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ. 6(3), 880-891.
- นิตินา เสนาฤทธิ์. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู**
โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
 งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชิตา สุวแพทย์. (2560). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย**
มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ**
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
อุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏสกลนคร.
- บัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร-
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

- เบญจพร สุคนธร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- เบญจมาศ ขวาทไทย. (2565). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.” วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 19(39), 207-215.
- ปรีวัฒน์ ยืนยง. (2563). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี.” วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 4(3), 333-344.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.” วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(3), 1833-1848.
- ปัญญา บัวบาน. (2565). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.” วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. 13, 1434-1449.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยาภรณ์ พลเสนา. (2564). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.” วารสารมจร อุบลปริทรรศน์. 6(1), 207-222.
- ปฐมนิธฐา มาเชค. (2564). “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0.” Journal of Information and Learning. 32(3), 83-91.
- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4.” วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 6(3), 115-129.
- พระมหาวิฑูร ธมมโชโต. (2562). “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.” วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่. 5(1), 247-264.
- พระมหาอำพล ชัยสารี. (2565). “ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเชื่อมั่นในตนเอง.” JOURNAL OF MODERN LEARNING DEVELOPMENT. 7(7), 417-436.

- พสุ เดชะรินทร์. (2560). **ทางรอดธุรกิจไทยการศึกษาต้องตอบโจทย์** (Online). <https://TODAY.LINE.ME/TH/PC/ARTICLE/ทางรอดธุรกิจยุคไทยแลนด์ 4.0 การศึกษาต้องตอบโจทย์>, 18 มกราคม 2564.
- พาสนา จุรัตน์. (2561). “การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุคTHAILAND 4.0.” **วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 11(2), 2363-2380.
- แพรวภา พจนารณ. (2563). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21.” **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**. 22(1), 241-257.
- แพรวพรรณ ไวยะเสวี. (2563). **บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2560). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. บรรยายพิเศษ ใน **โครงการวิชาการ เรื่อง “การปฏิรูปการศึกษาไทยสู่ผลลัพธ์ Thailand 4.0” และการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2559 ของสมาคมกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งประเทศไทย**. เมื่อวันที่ 20-22 เมษายน 2560. หน้า 14-21. โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ต ศูนย์การค้ารังสิต จังหวัดปทุมธานี.
- ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์. (2565). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.” **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**. 6(1), 160-176.
- ภาคิน เกษณา. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4**. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2556). **การวัดและการสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รังสรรค์ ปู่ทอง. (2562). **การเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รัตน์า เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วจันทร์จิรา จันทรโกมท. (2560). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามกรอบคุณลักษณะเด็กไทยในประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วชิรศักดิ์ มัชฌิมากโร. (2557). “บทบาทของนวัตกรรมการศึกษาต่อการเรียนรู้.” วารสารราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 12(2), 1-9.
- วิชุดา บุญเทียม. (2565). “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.” วารสารมจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 8(1), 174-189.
- วิระ ผลกอง. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพงษ์ เชื้อกพรหม. (2565). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.” วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 19(86) : 123 - 139.
- สาริศา เจนเขว่า และ เสวียน เจนเขว่า. (2560). “การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0.” JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE. 11(3), 267-276.
- สำนักโฆษกสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2559). “STARTUP THAILAND 4.0.” วารสารไทยคู่ฟ้า. 54(5) (24 กันยายน 2559), 7.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 (Online). <https://seapt.go.th/wpcontent/uploads/2022/07/O4-แผนพัฒนา.pdf>, 25 ตุลาคม 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0.” วารสารการประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 7(3), 575-579.

- สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาษีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ อาษาสิงห์. (2566). “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.” *Interdisciplinary Academic and Research Journal*. 3(6): 447-458.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์, (2559). **โลกเปลี่ยน ไทยปรับ**. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง. (2562). **แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อนุชิต โฉมศรี. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อโนชา ทนกล้า. (2563). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*. 6(2), 473-495.
- อภิฤดี โทนา. (2565). **ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรอนงค์ ไรจน์วัฒนบุลย์. (2554). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Ailin M. and Lindgren P. (2008). “Conceptualizing Strategic Innovation Leadership for Competitive Survival and Excellence.” *Journal of Knowledge*. 7(1), 87-107.
- Allan L. (2020). “Leadership, creativity and innovation: a meta-analytic review.” *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(3), 134-146.
- Arlene Pagaura. (2020). **Innovative leadership attributes of school administrators in the Philippines: Implications for educational management**. Philippines: Bukidnon State University.
- DuBrin, A.J. (2007) **Leadership Research: Findings, Practice, and Skills**. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Horth, D. (2014). **Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, Work collaboratively, and drive results**. Greensborough, North Carolina: Center for Creative Leadership.

- LI, Qingya. (2563). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่: กองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Rogers E.M. (1962). *Everett M. Diffusion of Innovation*. 2nd ed. New York: The Free Press of Glencoe.
- Weberg, D. (2013). *Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey*. Burlington, New Jersey: Jones & Bartlett Learning.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร. สารีศา คงมี ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนพัทลุง
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การวัดผลการศึกษา
2. นายโชติ จิตขาว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนป่าพะยอมพิทยาคม
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
3. นายอเนก พรหมชาติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนเขาชัยสน
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๗๖๑



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอเนก พรหมชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์ รหัส ๖๒๖๑๘๐๐๑๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒน์กุลวานิช)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายเอนก พรหมชาติ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์ รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง" นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายเอนก พรหมชาติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาชัยสน

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๗๖๒



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณโชติ จิตขาว

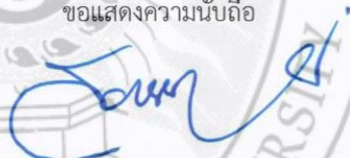
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์ รหัส ๖๒G๐๘๐๐๑๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒน์กุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายโชติ จิตขาว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์ รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง" นั้น ข้าพเจ้าทราบบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นายโชติ จิตขาว)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าพะยอมพิทยาคม
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๗๖๓



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สาริตา คงมี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์ รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๘๘ ๑๖๕๐

อีเมลอิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ดร.สาริตา คงมี เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์ รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง" นั้น ข้าพเจ้าทราบบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....
-
-

(ลงชื่อ).....

(ดร.สาริตา คงมี)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๗๕๕

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ๔๐๐๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๒G๑๘๐๐๑๑ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ ๔.๐
ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การทำค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไป
ตามกระบวนการวิจัย ตามเป้าหมายของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงพิจารณาเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุ
เขต ๓ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา (กลุ่มตัวอย่าง) ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พหุ โดยขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัยในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้
กำหนดการวันและเวลา นักศึกษาผู้ทำวิจัยจะประสานงานกับท่านด้วยตนเองอีกครั้ง และขอรับรองว่า
การทดสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ เป็นแต่เพียงการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาตามที่หลักสูตรฯ กำหนดเท่านั้น
จะไม่ส่งผลกระทบหรือส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๘๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

ผู้ประสานงาน นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์ โทร. ๐๖ ๓๐๗๘ ๔๑๑๒

แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๒๒G๑๘๐๐๑๑ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง" เข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงเพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ☒ ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัยในหน่วยงาน
- ☐ ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัยในหน่วยงาน

(ลงชื่อ).....

(นายณรงค์ ศรีละมุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

วันที่ 17 เมษายน 2567

(ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับคืนให้แก่นักศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำค้นคว้าอิสระ)



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0
ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพัทลุง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีวัตถุประสงค์
 - 1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
 - 1.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
 - 1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
 2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ
 3. แบบสอบถามนี้ใช้กับครูเป็นผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม จึงใคร่ขอความกรุณาจากครูโปรดได้กรอกแบบสอบถามทุกข้อด้วยความเป็นจริง
 4. แบบสอบถามชุดนี้ ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ
- ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปิยนารถ สุคนธ์พันธ์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5-10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)
☐ ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)
☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัทลุง	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และ นำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพ ปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทาง การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ ไปปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้นวัตกรรม ที่เหมาะสมในบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหาร สถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร สถานศึกษาตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง					
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์					
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการหาข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มาใช้ พัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ					
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคิดริเริ่มนำนวัตกรรม ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการจัด การศึกษาในสถานศึกษา					
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงาน ของตนอย่างสร้างสรรค์ และนำมาปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน					

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัทลุง	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรม การศึกษาสร้างทางเลือกและส่งเสริมให้ บุคลากรมีทางเลือกในการปฏิบัติงานอย่าง หลากหลาย					
11. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะ การคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร และประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการบริหาร สถานศึกษา					
12. ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมแนวความคิด ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะ การคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การจัดการศึกษาได้					
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม					
13. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการประชุม ชี้แจงเพื่อกำหนดเป้าหมายทางด้าน นวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้าง นวัตกรรมการศึกษา					
15. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ต่อบุคลากรมีการส่งเสริมสนับสนุน และกำกับ ติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงาน เป็นทีม และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็น ส่วนหนึ่งของความสำเร็จก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่ดี					

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัทลุง	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
17. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับบุคลากร ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน มีการถ่ายทอด ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ นวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดแนวคิด ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
18. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผล สอบถาม ความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมและการมี ส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการบริหารความเสี่ยง					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ การทดลองนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติงาน					
20. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายใน สถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนการสอน ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
21. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ จะทำให้เกิด ความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้					
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทาง มาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดระดับความเสี่ยง					
23. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยง โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน					
24. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผล การบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อม มีการติดตามผลทั้งความสำเร็จและล้มเหลว จากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ					
25. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้าง ทิศทาง และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนา สถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม					

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัทลุง	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม					
26. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของนวัตกรรม มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรม ภายในองค์กร					
27. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ใน การปฏิบัติงาน จากแหล่งเรียนรู้ภายในและ ภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนา นวัตกรรมเป็นของตนเอง เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม					
28. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบริหารงาน แบบกัลยาณมิตรเพื่อให้บุคลากรพัฒนา นวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำไป สร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง					
29. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการแสวงหา ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา					
30. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ เสริมแรง และให้รางวัลกับบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์ นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้เกิด การพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณค่า ให้แก่สถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้อนุเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี





ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 21 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพัทลุง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
☐ ปริญญาตรี					
☐ สูงกว่าปริญญาตรี					
2. ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
☐ น้อยกว่า 5 ปี					
☐ 5-10 ปี					
☐ มากกว่า 10 ปี					
3. ขนาดสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
☐ ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)					
☐ ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)					
☐ ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)					
☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)					
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพัทลุง					
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษา ที่ มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจาก สภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดแนวทางการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไป ปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ นวัตกรรมที่เหมาะสมในบริหารงาน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการบริหาร สถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร สถานศึกษาตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์					
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ใหม่ ๆ ที่แตกต่าง มาใช้ พัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มนำ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและ ส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงาน ของตนอย่างสร้างสรรค์ และนำมาปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา สร้างทางเลือกและ ส่งเสริมให้บุคลากรมีทางเลือกในการ ปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
11. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการมีทักษะ การคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร และประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมแนวความคิด ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการมีทักษะ การคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การจัดการศึกษาได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม					
13. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม ในการพัฒนาและผลิตสื่อการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียนแต่ละช่วงวัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชิญผู้เชี่ยวชาญ มาให้ความรู้และความเข้าใจกับครูผู้สอนใน การผลิตสื่อและการใช้สื่อในการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนในการส่งเสริมให้ ครูมีการพัฒนาและผลิตสื่อที่ส่งเสริม พัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้าน สติปัญญา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการผลิต และใช้สื่อเทคโนโลยี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการกำกับ ติดตาม ดูแลและประเมินผลการใช้สื่ออย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการผลิตสื่ออย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
ด้านการบริหารความเสี่ยง					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทดลองใช้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดระดับความเสี่ยง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการความเสี่ยง โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตาม ประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พร้อมมีการติดตามผลทั้งความสำเร็จและล้มเหลวจากการเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม					
25. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้าง ทิศทาง และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
26. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของนวัตกรรม มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรม ภายในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ เอื้อต่อการบูรณาการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จากแหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้าง หรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การเป็น องค์กรนวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการบริหารงาน แบบกัลยาณมิตรเพื่อให้บุคลากรพัฒนา นวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำไป สร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน การแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของ บุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ เสริมแรง และให้รางวัลกับบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์ นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้เกิด การพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มี คุณค่าให้แก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 22 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	0.95
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	0.96
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์	0.93
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	0.96
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	0.93
5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	0.96

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.95

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 30 ชุด

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จำนวน 30 ข้อ = 5 ด้าน