

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

Innovative Leadership of School Administrators Sam Chuk City Campus Under
Suphanburi Primary Educational Service Area Office 3

จรรยา ก้องแดนไพร

Jaranya Kongdanprai

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6733100284@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 135 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 103 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study innovative leadership of school administrators sam chuk city campus under suphanburi primary educational service area office 3; and (2) to compare innovative leadership of school administrators sam chuk city campus under suphanburi primary educational service area office 3, classified by educational level, and work experience

The research methodology was a survey research. The population consisted of 135 teachers of schools sam chuk city campus under suphanburi primary educational service area office 3. The sample consisted of teachers in schools sam chuk city campus under suphanburi primary educational service area office 3, totally 103 people, determined by Krejcie and Morgan's table, and obtained by stratified random sampling method. The instrument used for data collection was a five-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing using independent t-test and One-Way Analysis of Variance

The research findings were found that: (1) school administrators have innovative leadership was at high level in overall and each aspect; and (2) teachers with different levels of education and work experience had similar opinions on innovative leadership of school administrators sam chuk city campus under suphanburi primary educational service area office 3 in overall and each aspect had no different opinions

Keywords: Innovative Leadership, Suphanburi Primary Educational Service Area office 3

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้การดำเนินงานในทุกภาคส่วนต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถรับมือกับความท้าทายของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fullan, 2001) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ และสามารถนำพาการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ซึ่งมุ่งเน้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ การเปิดรับแนวคิดใหม่ และการนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร (Kouzes & Posner, 2012) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008)

Fullan (2001) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับมหภาค ส่งผลกระทบต่อวิธีการดำเนินงานขององค์กรในทุกภาคส่วนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งมีการพัฒนาความสามารถของมนุษย์ให้พร้อมรับมือกับโลกยุคใหม่ การปรับตัวขององค์กรจึงต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาภาวะผู้นำที่สามารถมองเห็นโอกาสจากการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่อง หนึ่งในหัวใจสำคัญของการปรับตัวคือการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง Senge (1990) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะสามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนได้ดีกว่าองค์กรทั่วไป การปลูกฝังค่านิยมด้านความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น และการเรียนรู้ตลอดชีวิตในหมู่บุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง องค์กรควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนกล้าที่จะตั้งคำถาม ทดลองแนวทางใหม่ๆ และเรียนรู้จากความล้มเหลว ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันในระยะยาวในการทำงานเดียวกันนวัตกรรมได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กร Drucker (1985) ชี้ให้เห็นว่านวัตกรรมไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการสร้างความแตกต่าง แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บทบาทสำคัญประการแรกของนวัตกรรม คือ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์กรที่สามารถคิดค้นผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือบริการใหม่ ๆ ได้ก่อนคู่แข่ง ย่อมมีโอกาสครองตลาดได้มากกว่า (Tidd & Bessant, 2014) นวัตกรรมช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็วและตรงจุด อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรประการที่สอง นวัตกรรมช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การนำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้กับระบบบริหาร เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบฐานข้อมูล หรือ AI เข้ามาช่วยตัดสินใจ และวางแผนเชิงกลยุทธ์ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำยิ่งขึ้น (Brynjolfsson & McAfee, 2014) นอกจากนี้ นวัตกรรมด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่น การนำแนวคิด Agile หรือการบริหารแบบองค์กรแบนราบ (Flat Organization) เข้ามาใช้ ก็ช่วยเพิ่มความคล่องตัวและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรประการที่สาม นวัตกรรมมีบทบาทในการเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กร องค์กรยุคใหม่ไม่เพียงแต่เน้นการสร้างกำไร แต่ยังต้องคำนึงถึงผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม นวัตกรรมจึงเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือกระบวนการทำงานที่ลดการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง เพื่อสร้างสมดุลระหว่างผล

ประกอบการทางธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Porter & Kramer, 2011) กล่าวโดยสรุป นวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ทั้งในด้านการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายใน และการเสริมสร้างความยั่งยืน องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง จะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และเติบโตอย่างมั่นคงในโลกที่ไม่หยุดนิ่ง ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารองค์กรจึงไม่อาจดำเนินไปในแนวทางเดิมได้อีกต่อไป ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถนำพองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสร้างความได้เปรียบในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง

นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills เช่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การเจรจาต่อรอง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และการบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร (Goleman, 2000) เพราะในยุคที่องค์กรมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมีบุคลากรหลายเจนเนอเรชัน การเข้าใจและสามารถสร้างความร่วมมือจากความแตกต่างจะเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จกล่าวโดยสรุป การปรับตัวของผู้บริหารองค์กรในยุคปัจจุบันต้องครอบคลุมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและการบริหารความหลากหลาย การปรับตัวเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำองค์กรฝ่าฟันความเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ แต่ยังทำให้องค์กรมีโอกาสเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคตเมื่อพิจารณาเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fullan, 2001) การขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ต้องมองการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้พร้อมสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการทักษะความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Trilling & Fadel, 2009) ผู้บริหารต้องส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้มากขึ้น นอกจากนี้ยังต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรภายนอก เพื่อเสริมสร้างทรัพยากรและโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียน

ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ Kouzes และ Posner (2012) ระบุว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีคุณลักษณะสำคัญ เช่น การกล้าเสี่ยง การเปิดรับความคิดใหม่ๆ การส่งเสริมการทดลองและการเรียนรู้จากความล้มเหลว และการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในองค์กร การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเริ่มจากการปรับทัศนคติ เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ก็เป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารควรหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการนำนวัตกรรมมาใช้ (Hallinger, 2011) สิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมกล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทโลกยุคใหม่ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 พร้อมกันนั้นต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สถานศึกษาก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคตเมื่อพิจารณาในเชิงพฤติกรรม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา

หลายคนมีปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในหลายประการ เช่นขาดความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารบางรายลังเลที่จะนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดความล้มเหลวหรือไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008) การเปิดรับแนวคิดใหม่อย่างจำกัด หลายกรณีพบว่าผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะเลือกใช้นวัตกรรมหรือแนวทางที่ตนเองคุ้นเคยมากกว่าที่จะเปิดกว้างรับแนวคิดใหม่ ๆ จากครู นักเรียน หรือบุคลากรอื่นๆ (Hargreaves & Fullan, 2012) การสื่อสารที่ไม่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ ผู้บริหารบางรายเน้นการสั่งการจากบนลงล่าง (top-down) มากกว่าการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม (participatory leadership) ซึ่งทำให้ครูและบุคลากรไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดนวัตกรรม (Leithwood & Jantzi, 2005) ปัญหาเชิงพฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษายังคงดำเนินไปได้อย่างจำกัด และจำเป็นต้องมีการพัฒนาทั้งด้านทัศนคติ ทักษะ และกระบวนการบริหาร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสภามหาวิทยาลัยเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลในการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสภามหาวิทยาลัยเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสภามหาวิทยาลัยเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสภามหาวิทยาลัยเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 135 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสภามหาวิทยาลัยเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 103 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

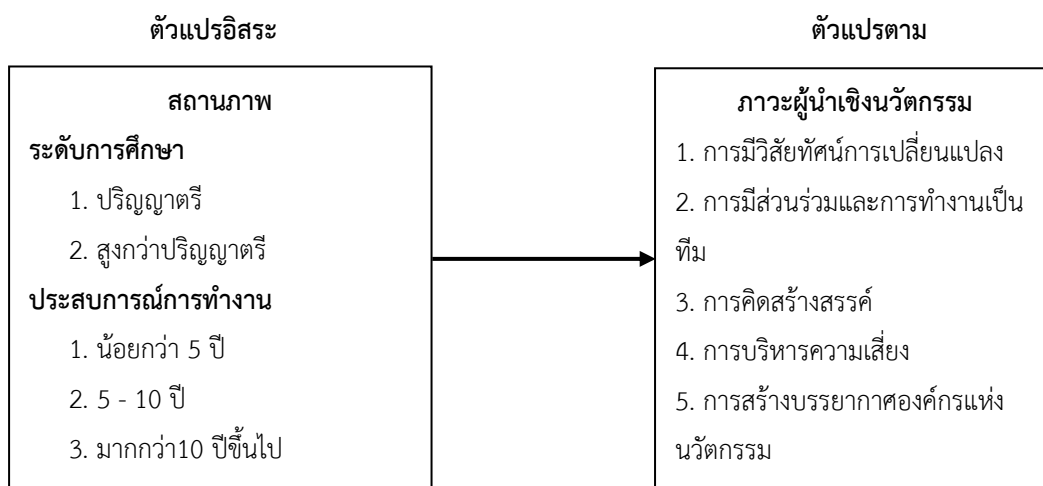
การวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสภามหาวิทยาลัยเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถจำแนกองค์ประกอบได้เป็น 5 ด้านสำคัญ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม จึงได้นำมากำหนดเป็นขอบเขตด้านเนื้อหาสำหรับงานวิจัยนี้

3. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสภามหาวิทยาลัยเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดค่าน้ำหนักของข้อความในแต่ละข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากวารสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำผลการศึกษามากำหนดเป็นขอบเขตด้านเนื้อหา กรอบแนวคิดของการวิจัย และสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. ศึกษาเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาตลอดจนการใช้ภาษาจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำแล้วไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (ค่า IOC) และหลังจากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเรียบร้อยแล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในแต่ละข้อคำถามต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปจึงถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความเที่ยงตรงอยู่ในระดับที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

6. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ของแบบสอบถามต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความเชื่อมั่นเพียงพอเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) การทดสอบหาค่า 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t-test) 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมืองสามชุกมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารความเสี่ยง รองลงมาด้าน การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

2. ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ผลดังกล่าวสะท้อนภาพรวมที่น่าสนใจและสามารถอธิบายได้ว่าเป็นเพราะ

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของสังคมโลก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่มีผลต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาวะผู้นำในลักษณะเชิงนวัตกรรมจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินไปสู่ทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และประชาชาติ การที่ด้านการบริหารความเสี่ยงได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการเฝ้าระวังและคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในด้านการจัดการงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ตลอดจนการเตรียมการรับมือกับสถานการณ์ไม่คาดคิด เช่น ภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนหรือการแพร่ระบาดของโรค ซึ่งประสบการณ์ที่ผ่านมาได้ตอกย้ำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการวางแผนล่วงหน้าและการเตรียมกลยุทธ์เพื่อแก้ไขสถานการณ์อย่างทันท่วงที การบริหารความเสี่ยงจึงไม่ใช่เพียงการหลีกเลี่ยงอุปสรรค แต่ยังเป็นการแสวงหาโอกาสจากความเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนให้แก่สถานศึกษา

ด้านการคิดสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา สะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการ รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล การคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารยังช่วยจุดประกายแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดการร่วมมือกันคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ หรือกิจกรรมเสริมที่ช่วยพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ในส่วนของการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมที่ได้รับการประเมินในระดับมาก แสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดและมีอิสระในการนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจและการสนับสนุน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ช่วยทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่โดยไม่กังวลต่อความผิดพลาด เพราะมองว่าความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาและสามารถสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่องผลการวิจัยที่สะท้อนว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ก็เป็นข้อยืนยันว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ และสามารถสื่อสารเพื่อสร้างแรงศรัทธาและความมุ่งมั่นร่วมกันภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์เช่นนี้ช่วยทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่เป็นเพียงการปรับตัวแบบเฉพาะหน้า แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ให้แก่ผู้เรียนและสถานศึกษาในระยะยาว สำหรับด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม แม้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วมช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันต่อความสำเร็จขององค์กร และยังช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ เนื่องจากได้รับข้อมูลและความคิดเห็นจากหลายมุมมอง แม้ว่าค่าเฉลี่ยจะอยู่ในลำดับท้าย แต่ก็สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพที่ควรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความเข้มแข็งทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงวัฒนธรรม ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของการศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างชัดเจน การบริหารความเสี่ยงช่วยให้สถานศึกษาที่มีความมั่นคง การคิดสร้างสรรค์และการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบใหม่ ๆ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงช่วยกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและยั่งยืน

และการมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมก็ช่วยสร้างพลังร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา แม้ว่าจะยังมีบางด้านที่ควรเสริมสร้างให้เข้มแข็งขึ้น แต่โดยรวมแล้วก็ถือว่าผู้บริหารมีศักยภาพสูงในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต ผลการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ กานต์ธีรา บางเขียว (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สุชาติ ชูสุคนธ์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พัทลุงพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นิธิบดินทร์ มูตาชิมบิลลาฮ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงอาจเป็นไปได้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถรับรู้และประเมินได้ในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงหรือต่ำกว่า หรือครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อยก็ตาม ทั้งนี้สามารถอธิบายได้จากหลายประเด็นที่เชื่อมโยงทั้งในด้านบริบทการบริหารสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และกระบวนการรับรู้ของครูในสถานศึกษาประการแรก บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความชัดเจนและเป็นไปตามกรอบกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การจัดการความเสี่ยง การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม มักถูกสะท้อนผ่านกิจกรรมและโครงการที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม ตัวอย่างเช่น โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหารและจัดการเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ครูทุกคนไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์มากน้อยเพียงใด ต่างก็สามารถสัมผัสและประเมินได้ จึงทำให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันประการต่อมา ระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับมาตรฐานการบริหารจัดการสถานศึกษาและการประกันคุณภาพภายในที่ต้องดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันย่อมได้รับกรอบการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ทั้งในด้านนโยบาย ทรัพยากร และแนวปฏิบัติ ทำให้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความใกล้เคียงกัน ครูในโรงเรียนจึงรับรู้บทบาทของผู้บริหารในลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เมื่อครูต้องประเมินหรือสะท้อนความคิดเห็นจึงไม่พบความแตกต่างตามระดับ

การศึกษาและประสบการณ์ อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่มักให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือเป็นหัวใจของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ครูทุกคนได้รับโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการดำเนินกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา เมื่อครูทุกคนต่างได้รับประสบการณ์ร่วมในระดับที่ใกล้เคียงกัน การรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงคล้ายคลึงกัน แม้จะมีความแตกต่างกันในด้านคุณวุฒิหรือประสบการณ์การทำงานก็ตาม

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตและรับรู้ได้จากการปฏิบัติจริงของผู้บริหาร เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ หรือการริเริ่มแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการโรงเรียน คุณลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ครูทุกคนสามารถเห็นได้จากการทำงานในชีวิตประจำวัน จึงทำให้มีความคิดเห็นใกล้เคียงกันโดยไม่ขึ้นกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ ทำนองเดียวกันครูที่อยู่ในสหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ล้วนทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีวัฒนธรรมองค์กรและนโยบายที่ใกล้เคียงกัน ความคล้ายคลึงกันของบริบทโรงเรียนทำให้ความคิดเห็นที่ครูมีต่อผู้บริหารไม่แตกต่างกัน เพราะต่างมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้บริหารในสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะและข้อจำกัดใกล้เคียงกันยิ่งไปกว่านั้น ความคาดหวังของครูที่มีต่อผู้บริหารก็มักอยู่ในทิศทางเดียวกัน คือ การคาดหวังให้ผู้บริหารมีความสามารถในการนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและสามารถสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ความคาดหวังเช่นนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์ของครู แต่เป็นความคาดหวังร่วมกันที่ครูทุกคนมีต่อผู้บริหารของตน ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้ตามความคาดหวังดังกล่าว ครูทุกคนจึงมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน อย่างไรก็ตามผลจากการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวนี้ กานต์ธิดา บางเขียว (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นิธิบุตร อภิบาล (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน กมลวรรณ มณีแสงวิจิตร (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ เบญญาพร อินทร์แก้ว (2568) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าวอาจเป็นไปได้ที่ทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมืองสามชุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดทำตัวชี้วัดที่สะท้อนความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลง หรือการจัด

ประชุมทบทวนแผนกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและแก้ไขได้ทันที่ตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ผู้บริหารควรสร้างกลไกการมีส่วนร่วมที่ชัดเจน เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดตั้งคณะทำงาน หรือการใช้เทคโนโลยีในการสำรวจความคิดเห็น เพื่อให้ครูและบุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

3. ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดโครงการประกวดนวัตกรรมการเรียนการสอน การให้รางวัลเชิงสร้างสรรค์แก่ครูและบุคลากร หรือการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่และรู้สึกว่าคุณค่าความคิดของตนได้รับการยอมรับ

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเป็นมิตรต่อการแสดงความคิดเห็น โดยอาจใช้วิธีการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางความคิด เช่น การจัดวงสนทนา การตั้งกล่องเสนอความคิดเห็นทั้งแบบเปิดเผยและไม่ระบุตัวตน หรือการใช้สื่อดิจิทัลในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น เพื่อให้บุคลากรกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่โดยไม่กังวลต่อการถูกตำหนิ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ มณีแสงวิจิตร. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25(2) 1984-2000
- กานต์ธีรา บางเขียว. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. The New Viridian Journal of Arts, Humanities and Social Sciences, 3(6) 17-31
- นิธิบุญอวี มูตาซิมบิลลาฮ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี. วารสารอัล-ฮิกมะฮ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, 14(28) 208-22
- ปวีณา กัณลิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(3) 1833-1848
- เบญญาพร อินทร์แก้ว. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(2) 874-905
- สุชาดา ชูสุคนธ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 7(3) 108-120

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Harper & Row.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- Goleman, D. (2000). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The leadership challenge* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Krejcie & Morgan. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: Minnesota University
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), *The essentials of school leadership* (pp. 31–43). SAGE.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1–2), 62–77.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2014). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (5th ed.). Wiley.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey-Bass.