

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
Innovative leadership of school administrators
under the loei primary education service area office 2

พรวาริญา กิตติธรรม¹

Pornwareeya Kittithum¹

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

¹Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University,

Sri Lanchang Campus

E-mail: Pornwareeya.kit@student.mbu.ac.th

Received: 31/03/2568

Revised: 29/06/2568

Accepted: 29/06/2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย,ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน,การทดสอบสมมุติฐานด้วย การทดสอบค่าที, (t-test, แบบ Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test แบบ One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') และวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า :

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านการ ทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และที่ต่ำสุด คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ประสพการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้บริหารควรนำหลักแนวคิดของภาวะผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การคิดสร้างสรรค์และการใช้เทคโนโลยีช่วยให้เกิดนวัตกรรมในการบริหารและการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประถมศึกษาเลย เขต 2

Abstract

This research aims to (1) study the level of innovative leadership of administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Loei Province, (2) compare the innovative leadership of administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Loei Province classified by job position, work experience, and school size, and (3) study the guidelines for developing innovative leadership of administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Loei Province. The sample group used in this research consisted of 302 administrators and teachers under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Loei Province, in the academic year 2024. The research instruments included interviews and questionnaires. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing with t-test (Independent Samples), one-way analysis of variance (F-test, One-way ANOVA), and Scheffe's pairwise difference test, and descriptive analysis.

The research results found that:

1. The level of innovative leadership of administrators under the Office of the Primary Education Area 2, Loei Province, in general and in each aspect, was at a high level. The aspect with the highest level of innovative leadership of administrators was the aspect of having an innovative vision, having innovative creativity, and working as an innovative team. The lowest aspect was the atmosphere of an innovative organization.

2. The results of the comparative analysis of the innovative leadership of administrators under the Office of the Primary Education Area 2, Loei Province, according to the opinions of administrators and teachers, classified by their job positions and the size of the educational institution, found that there was a statistically significant difference at the 0.05 level. However, there was no statistically significant difference in the 0.05 level of work experience.

3. Guidelines for developing innovative leadership of administrators under the Office of the Primary Education Area 2, Loei Province, administrators should use the concept of visionary leadership to help develop the organization to keep up with changes, promote teamwork and participation to increase efficiency, creativity, and the use of technology to create innovation in management and teaching, as well as create an atmosphere conducive to learning. This will enable educational institutions to develop steadily and sustainably.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators, Primary Education Area 2, Loei

บทนำ

ตลอดสองทศวรรษที่ผ่านมา นับตั้งแต่การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โลกได้เผชิญ กับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดดได้สร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ และก่อร่างระบบนิเวศแห่งอนาคตที่เปลี่ยนโฉมทุกมิติของสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาโดยเฉพาะใน แนวทางการศึกษาที่ต้องปรับตัวรับผลกระทบจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผลผลิตจาก ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ได้นำไปสู่การแข่งขันทางนวัตกรรมที่เข้มข้น สถานศึกษาและผู้บริหารต้อง

เผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนและ การบริหารจัดการ เพื่อตอบสนองต่อยุคปฏิวัติความรู้ที่ผืนงานวิทยาศาสตร์ ปัญญาประดิษฐ์ และองค์ ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นการบริหารราชการอยู่ ในระดับภาคปฏิบัติการ ของเขตพื้นที่การศึกษามี อำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนเพื่อให้ ผู้เรียนได้รับการถ่ายทอด ความรู้การฝึกการอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรมการ สร้างสรรค์จริยธรรม ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และ ปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคล เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 4)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถทางนวัตกรรม ถือเป็นสมรรถนะสำคัญด้วยเป็นผู้นำที่มีความสามารถ ในการสร้างความตระหนักและโลกทัศน์ในการมอง รวมทั้งความสามารถในการ เปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถเรียนรู้ทักษะพิเศษ รอบด้าน มีการทำงานที่พัฒนาตนเองก้าวหน้าทันนวัตกรรมโลกที่สามารถนำความคิด ออกแบบ เปลี่ยนเป็นการกระทำให้เกิดประโยชน์ กับสถานศึกษา นำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการดัดแปลงใช้ ความสามารถของผู้บริหารในการนำพาองค์กรต้อง พินิจถึงส่วนสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการ สร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม รวมถึงด้านการ บริหารความเสี่ยง ในทุกสถานการณ์ที่ต้อง ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา (ปวีณา กันถิ่น, 2560) ผู้บริหาร สถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการกำหนด ทิศทางและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมิบทบาท เชิงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งในด้านความรู้ วิสัยทัศน์ที่รับการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น การปรับสภาพแวดล้อมใน การพัฒนา และคุณลักษณะเชิงสร้างสรรค์ เพื่อผลักดัน สถานศึกษาให้พัฒนาไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน สอดรับกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม พร้อม ทั้งสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ในการจัด การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ความท้าทายใน ศตวรรษที่ 21

การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์กร แห่ง นวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตและการสร้างสมรรถนะในการแข่งขัน อย่างยั่งยืน ซึ่งรวมไปถึงสถานศึกษาก็ถือเป็นองค์การในรูปแบบหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการ ปรับเปลี่ยนของยุคสมัย ที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร มีอาชีพ (ธีระ รุญเจริญ, 2557 : 228) ดังนั้นภาวะ ผู้นำและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ การ ศึกษาวิจัยยังแสดงให้เห็นถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมเป็นปัจจัยหลักสำคัญ ของประสิทธิผลโรงเรียน โดยเฉพาะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การสร้างสรรค์ นวัตกรรมและองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากลำบากต่อการทำให้ประสบความสำเร็จ งานวิจัยจำนวนมากที่มีความเห็นตรงกันประการหนึ่งว่า ภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อน แนวคิดสู่การปฏิบัติจนสามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสำคัญและการสนับสนุนการดำเนินงาน ของสถานศึกษาก็ยากที่จะสำเร็จได้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อทีมงานและสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุข้อตกลงตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน สามารถที่จะ ขับเคลื่อนให้มุ่งสู่เป้าหมายของตนและเป้าหมายของกลุ่ม การจัดการศึกษาของไทยมุ่งมั่นที่จะทำให้ เป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนบรรลุความสำเร็จ โดยบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ การบริหารจัดการเป็นรูปแบบหนึ่งของ ภาวะผู้นำ ผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรือ องค์กรทางการศึกษา ทุกหน่วยงานจึงพยายามค้นหารูปแบบและตัวชี้วัดของผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถสูง การบริหารงานด้านการศึกษาต้องการนักบริหารที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารสูงเช่นกัน (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ และศิริบุญญาภิญา, 2559 : 3-4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข ผู้เรียนมีความรู้และ สมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุขที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มทักษะและค่านิยมของบุคลากรภายใต้ ความร่วมมือของ ทุกภาคส่วนสู่ มาตรฐานระดับสากลและมีนโยบายเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้ มีสมรรถนะทางวิชาชีพมีศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะความรู้ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพรวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาต้องมีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพมีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2566) ซึ่งปัญหาสำคัญของของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยใช้นวัตกรรม เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาครู และนักเรียน อันจะนำไปสู่การขาดสภาพคล่องในการบริหารเป็นสำคัญ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อันก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน และการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดัง ต่อไปนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 217 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,173 คน รวม 1,390 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหาร และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหาร หรือด้านนวัตกรรม จำนวน 5 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนด คุณสมบัติดังนี้

1.3.1 เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ปริญญาโททางการศึกษา หรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ มีความรู้และประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.3.2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท ด้านการบริหารสถานศึกษา มีความรู้และประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

1.3.3 เป็นศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) มีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก
ระดับ 3 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ การวิจัย

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถามข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามตามกรอบแนวคิด แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (content) ความเหมาะสมของภาษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ด้วยเทคนิค IOC (index of item objective congruence) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้นคัดเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อแนะนำใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 1 ท่าน

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person Product – Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Coefficient) ต่ำกว่า 0.20 ออกไป นำข้อคำถามที่ใช้ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัยเชิงปริมาณ

4.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ไปยังวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วนผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขออนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

4.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามชุดที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และในรูปแบบออนไลน์

4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติอ้างอิงการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

ผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมตามลำดับ และที่ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ

2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมมีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) สรุปผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถจินตนาการถึงอนาคตที่ดีกว่า กำหนดทิศทางและแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการ และโอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมีการวางแผนที่เหมาะสมและเชื่อมโยงกับความท้าทายของโลกในยุคดิจิทัล

3.2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับจะส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจในองค์กรนอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และทำให้สถานศึกษาสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

3.3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่ใหม่และหลากหลาย โดยการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนแสดงความคิดเห็นและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ การบูรณาการเทคโนโลยีและการสนับสนุนให้นักเรียนและครูคิดสร้างสรรค์จะทำให้สถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมในการเรียนการสอนและการบริหารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

3.4) ด้านการสร้างบรรยากาศ เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยี โดยเน้นการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งในด้านกายภาพและจิตวิทยา ผู้นำควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการมีส่วนร่วม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและนักเรียน การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างห้องเรียนอัจฉริยะและพื้นที่เรียนรู้ที่หลากหลายจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา การดูแลสุขภาพและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและนวัตกรรมยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม นำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fullan (2014), Leithwood et al. (2020), Senge (2006) และ Robinson (2011) ซึ่งล้วนชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียน การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน อาจมีมุมมองที่ต่างกันเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรค์ ทำทูล (2557) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับบทบาทของตนในฐานะผู้นำมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสนับสนุนผลการการศึกษาของ ญัฐพงศ์ สินธุวงศ์ (2561) ที่พบว่า ระดับตำแหน่งของบุคลากรในสถานศึกษามีผลต่อการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ประสบการณ์ที่มากขึ้นจะส่งผลต่อมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ธนเสฏฐ์ การศิริจิรา (2559) ที่ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า

ประสบการณ์อาจมีผลต่อการบริหารจัดการในบางบริบทของสถานศึกษา แต่ไม่ส่งผลต่อมุมมองในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารบุตร (2561) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมักมีการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้เร็วกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มิ่ระดับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fullan (2014) ที่ชี้ว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรมากกว่า ทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดเล็กมักสามารถดำเนินกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมได้รวดเร็วกว่า เนื่องจากโครงสร้างการบริหารมีความซับซ้อนน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Senge (2006) ที่กล่าวว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความเป็นชุมชนทางวิชาชีพสูงกว่า ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการแนวทางการพัฒนานวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาต่อไป

1.2 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย แนวทางการแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ทางการศึกษา และควรดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จนเกิดสัมฤทธิ์ผลในทางที่ดีต่อไป

1.3 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้ในการศึกษาที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้ในการศึกษา

2.2 ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้ในการศึกษา โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.3 ควรจะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้ในการศึกษา โดยการศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ๆ และตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570. สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารบุตร. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน. วารสารวิชาการการบริหารการศึกษา, 15(2), 89-102.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566.
- อะหมัด อีสัน. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารการศึกษาและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 9(1), 1-12.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.



- Fullan, M. (2014). Leading in a culture of change (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 40(1), 27-47.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Robinson, K. (2011). *Out of our minds: Learning to be creative*. Capstone.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.