

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*

THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP AMONG SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE SURIN SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

โสภณพันธ์ บุญรอด¹, ธัญเทพ สิทธิเสื่อ² และ วสันต์ชัย กากแก้ว³

Sopapun Boonrod¹, Thanyatep Sitthisua² and Vasanchai Kakkeaw³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

¹⁻³Surindra Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: kranoi77@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรใช้สถิติการวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ และหาแนวทางการพัฒนาโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม

* Received 16 August 2024; Revised 24 August 2024; Accepted 30 October 2024

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้าน วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3) ด้านการสร้างองค์กรแห่ง นวัตกรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมนวัตกรรม และ 5) ด้านการบริหาร ความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

คำสำคัญ : การพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, มัธยมศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of innovative leadership among school administrators; 2) compare the innovative leadership of school administrators based on their administrative experience; and 3) propose guidelines for developing innovative leadership among school administrators under the Surin Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of 136 school administrators. The data were collected using a 5-point Likert rating scale questionnaire, with a total reliability of 0.987. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. In addition, the F-test and Scheffé's post hoc test were employed to compare differences between variables. The guidelines for developing innovative leadership among school administrators were formulated through a focused-group discussion.

The research results were revealed as follows:

1. The level of innovative leadership of school administrators under the Surin Secondary Educational Service Area Office in the overall level was at a high level. The aspect with the highest averages was teamwork and innovative participation.

2. The comparison of innovative leadership among school administrators under the Surin Secondary Educational Service Area Office Categorized according to educational institution administration experience, it was found that school administrators with different administrative experiences had different levels of innovative leadership with statistical significance at the level .05.

3. The guidelines for developing innovative leadership among school administrators consisting of 5 elements: 1) innovative vision 2) innovative creativity 3) creating an innovative organization 4) teamwork and innovation participation, and 5) innovative risk management.

Keyword : Leadership Development, Innovative Leadership, School Administrators; Secondary Education

บทนำ

การสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ผู้นำองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมีเพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ นำเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือการนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วย

แก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การพัฒนาการศึกษา การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้บนความต่าง มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง จะกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและจัดการการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน และวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สถานศึกษาเป็นองค์กรภาครัฐ ที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติและปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้าง พัฒนา หรือนำนวัตกรรมมาใช้ก็คือ ผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้วิจัย ดำเนินภารกิจงานจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เยาวชนครอบคลุมพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 17 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัดรวมทั้งสิ้น 85 แห่ง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์มีวิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นองค์กรคุณภาพมาตรฐานระดับสากล สร้างทุนมนุษย์ด้วยนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” พันธกิจ ข้อที่ 2) ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และเป้าประสงค์ ข้อที่ 3) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global

Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ และนานาชาติ แต่จากผลการดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ยังมิได้เป็นไปตามเป้าหมายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ไว้เท่าที่ควรจะเป็น กล่าวคือผู้เรียนยังมีสุขภาวะที่ไม่เหมาะสมตามวัยเท่าที่ควร เพราะไม่ได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้ที่รู้จัก รู้สร้างสรรค์และมีสมรรถนะตามหลักสูตรเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากการบริหารงานที่ไม่ทั่วถึงของผู้บริหารสถานศึกษาและการขาดการเอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่างใกล้ชิด เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2565)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งที่จะขับเคลื่อนเพื่อตอบสนองต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งต้องมีการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนผู้เรียนที่มากขึ้น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีความหมาย มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารและการจัดการเรียนรู้ของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบ หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสหวิทยาเขต 1-8 และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร (Probability Proportional to Size) จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครบตามสัดส่วนประชากรที่กำหนดในแต่ละสหวิทยาเขต ในขั้นตอนของ การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยระบุแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ และนำมา จัดลำดับความสำคัญของแต่ละด้าน พิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการ วิเคราะห์ในระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อวิพากษ์และประเมินโดยใช้ กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อวิพากษ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายในขั้นตอนนี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน ซึ่งมีพร้อมทั้ง คุณวุฒิและประสบการณ์ในการพัฒนาและบริหารสถานศึกษา

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบบันทึกการ สนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ ในการสนทนากลุ่มอีกด้วย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และทำหนังสือถึงผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ด้วย โดยผู้วิจัยดำเนินการติดตามการทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จำนวน 4 ครั้งโดยประสานงานกับหัวหน้างานวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ ข้อมูล ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ คือการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมาย (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำนวนจากสูตรของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรใช้สถิติการวิเคราะห์ การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) และหาแนวทางการพัฒนาโดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.25	0.34	มาก
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.25	0.38	มาก
3. ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.26	0.33	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.26	0.29	มาก
5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.10	0.39	มาก
รวมเฉลี่ย	4.22	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.29) รองลงมา ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.39)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ประสบการณ์น้อย กว่า 5 ปี		ประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี		ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		รวม		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม	4.10	0.27	4.50	0.23	4.24	0.36	4.25	0.34	มาก
2.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	4.14	0.34	4.41	0.29	4.26	0.43	4.25	0.38	มาก

3.ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.17	0.36	4.38	0.22	4.28	0.34	4.26	0.33	มาก
4.ด้านการทำงานเป็นทีมและส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.27	0.33	4.28	0.15	4.24	0.32	4.26	0.29	มาก
5.ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	3.99	0.54	4.19	0.17	4.13	0.31	4.10	0.39	มาก
รวมทั้งหมด	4.13	0.32	4.35	0.15	4.23	0.33	4.22	0.30	มาก

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่าประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.15) รองลงมาประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.33) และประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.32)

เมื่อพิจารณาด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.34) พิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.23)

เมื่อพิจารณาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.29)

เมื่อพิจารณาด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.22)

เมื่อพิจารณาด้านการทำงานเป็นทีมและส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 -10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.15)

เมื่อพิจารณาด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์การการบริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.17)

3. ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 3 พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริม คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรม เพื่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงและนำมาใช้ในสถานศึกษา ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สนับสนุนให้ครูผลิตนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการบวนการจัดการการเรียนการสอน มีการนิเทศ ติดตามการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการขับเคลื่อนด้านนวัตกรรมโดยการทดลองใช้นวัตกรรมแบบมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนตามบริบทของสถานศึกษา ถอดบทเรียนจากการใช้นวัตกรรมจริง ปรับปรุง พัฒนานวัตกรรมจากปัญหาที่พบ จัดกิจกรรมให้ความรู้และอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้กระบวนการคิดแบบ Design Thinking หรือการคิดเชิง Concept หรือมุมมองเชิงระบบ IPO ศึกษาดูงานเพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดนวัตกรรม 3) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะทำงานด้านนวัตกรรม ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องหรือต่อยอดนวัตกรรมเดิมแบบค่อยเป็นค่อยไป สนับสนุนงบประมาณ หรือสรรหางบประมาณ สนับสนุนในการดำเนินการสร้าง พัฒนา ปรับปรุง และนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา พัฒนานวัตกรรมจากการขั้นตอนการทำงานของงานบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย แล้วนำเข้าสู่ทฤษฎีระบบ ใช้กระบวนการหรือหลักการผลิตซ้ำ Re-Product โดยใช้ตัวแบบจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรให้เกิดการประสานงานสร้างเครือข่ายในการสร้าง พัฒนา และนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ใช้กลยุทธ์ในการแบ่งปันคุณค่าในการทำงานร่วมกัน (Share Value) ผ่านกระบวนการ PLC มาใช้ขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมปฏิบัติงานได้ทุกระดับ ทั้งภายในและภายนอก

สถานศึกษาในการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน 5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองด้านการบริหารความเสี่ยงในการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา และปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อบริหารจัดการและวางแผนการป้องกันแก้ไข ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พิจารณา ไตร่ตรอง และประมาณการล่วงหน้า และมุมมองที่อาจจะก่อให้เกิดความล้มเหลว เพื่อหาแนวทางการป้องกันและแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รับการชี้แนะหรือคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การประเมินพัฒนา (Formative Assessment) มีความเหมาะสม เป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ได้

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้โมเดลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งโมเดลดังกล่าวนี้ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ กำหนดกรอบความมุ่งหวังที่ชี้นำการพัฒนาและดำเนินการขององค์กรหรือสถานศึกษาใน ทิศทางที่ส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในทุกระดับ 2) ความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึงการคิดเป็นลักษณะที่ให้ความสำคัญกับ การสร้างสิ่งใหม่ แนวคิดใหม่ หรือการแก้ไขปัญหาในลักษณะที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งความคิด สร้างสรรค์มักจะเกิดจากการผสมผสานความรู้ ประสบการณ์ และการมองโลกในมุมมองที่ หลากหลาย 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการ เรียนรู้ของบุคลากรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถานศึกษา และมีมารยาทใน การทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการ สร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 4) การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยมอบหมายงานตาม

ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของบุคลากร เพื่อให้ทำงานที่ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และ 5) บริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการเพื่อรับมือและจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโมเดลดังกล่าวนี้จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร และการจัดการเรียนรู้ของครูในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวีสวรรณ์ ทำทูล (2557) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จากการศึกษาค้นคว้า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จำแนกประสบการณ์การบริหารออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 5-10 ปี และประสบการณ์การบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากประสบการณ์การบริหารมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารในสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมี 2 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน และองค์ประกอบการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากพอสมควรซึ่งประสบการณ์ในการทำงานที่มากจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีประสบการณ์ทำงานกับสถานการณ์ต่าง ๆ หลากหลายรูปแบบ ได้ร่วมงานกับบุคลากรหรือหน่วยงานต่าง ๆ มากมายเป็นผลให้เกิดประสบการณ์ในการทำงาน สามารถที่จะปรับปรุงตนเอง และการทำงานของตนเอง รวมถึงหน่วยงานของตนเองให้เกิดพัฒนา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญที่เห็นว่าควรนำมาพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ มุ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริม คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรม เพื่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงและนำมาใช้ในสถานศึกษา ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สนับสนุนให้ครูผลิตนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการบวกรจัดการการเรียนการสอน มีการนิเทศ ติดตามการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการขับเคลื่อนด้านนวัตกรรมโดยการทดลองใช้นวัตกรรมแบบมีส่วนร่วมของครูและนักเรียนตามบริบทของสถานศึกษา ถอดบทเรียนจากการใช้นวัตกรรมจริง ปรับปรุง พัฒนานวัตกรรมจากปัญหาที่พบ จัดกิจกรรมให้ความรู้และอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้กระบวนการคิดแบบ Design Thinking หรือการคิดเชิง Concept หรือมุมมองเชิงระบบ IPO ศึกษาดูงานเพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดนวัตกรรม 3) ด้าน

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะทำงานด้านนวัตกรรม ส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องหรือต่อยอดนวัตกรรมเดิมแบบค่อยเป็นค่อยไป สนับสนุนงบประมาณ หรือสรรหางบประมาณ สนับสนุนในการดำเนินการสร้าง พัฒนา ปรับปรุง และนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา พัฒนานวัตกรรมจากการขั้นตอนการทำงาน ของงานบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย แล้วนำเข้าสู่ทฤษฎีระบบ ใช้กระบวนการหรือหลักการผลิตซ้ำ Re-Product โดยใช้ตัวแบบจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรให้เกิดการประสานงานสร้างเครือข่ายในการสร้าง พัฒนา และนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ใช้กลยุทธ์ในการแบ่งปันคุณค่าในการทำงานร่วมกัน (Share Value) ผ่านกระบวนการ PLC มาใช้ขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมปฏิบัติงานได้ทุกระดับ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

5) ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองด้านการบริหารความเสี่ยงในการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา และปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อบริหารจัดการและวางแผนการป้องกันแก้ไข ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พิจารณาไตร่ตรอง และประมาณการล่วงหน้า และมุมมองที่อาจจะก่อให้เกิดความล้มเหลว เพื่อหาแนวทางการป้องกันและแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รับการชี้แนะหรือคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การประเมินพัฒนา (Formative Assessment) มีความเหมาะสม เป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ได้จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานทุกฝ่าย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม สร้างความเป็นกลางและให้ความสำคัญกับทุกๆ คนในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้คุณครูนำเสนอผลงานเข้าประกวดในระดับต่างๆ ตามสมควร และมีการนำนวัตกรรมมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัว ให้เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเตรียมพร้อมกับการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ ศึกษาความสามารถของบุคลากรตนเองว่าใครถนัดสิ่งใด สามารถเข้าถึงความคิดของผู้ร่วมงานทุกคน

และมีความชัดเจนในการทำงาน มีการประชุมวางแผน ติดตาม ปรับปรุงและแก้ไขการทำงาน ในทีมของตนเองให้ดีขึ้น

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปวางแผนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายในสถานศึกษา

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2.3 การวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการถอดบทเรียนของสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมในจังหวัดหรือเขตพื้นที่อื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการโรงเรียนประชารัฐ โครงการสานพลังประชารัฐด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ วันที่ 2-4 พฤษภาคม 2559. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ปริญญาธิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ. ใน ปริญญาธิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.



เวียงวืวรรธน์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2565. สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.

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