บทความวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*

DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP MODELS AND INDICATORS BASED ON YONISOMANASIKARA OF ADMINISTRATORS IN SCHOOL UNDER THE KHON KEAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พระครูพิมลรัตโนภาส (จรณธมฺโม/รักษาภักดี)*, สุเทพ เมยไธสง, จิราภรณ์ ผันสว่าง, พระเมธีวัชราภรณ์, บรรจง ลาวะลี

Phrakhruphimonratanopas (Jaranadhammo/Raksapakdee)*, Suthep Maythaisong, Jiraporn Phansawang, Phrametheewatcharaphorn, Banjong Lawalee

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ร้อยเอ็ด ประเทศไทย

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Roi Et Province, Thailand

*Corresponding author E-mail: phrakhruphimon@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ และ 3) สร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน 502 คน ผู้เชี่ยวชาญ 5 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1.1) การทำงานเป็นทีม 1.2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 1.3) การมีบทบาทเชิงนวัตกรรม 1.4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 1.5) การมีความคิดสร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 มี 21 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 มี 103 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง เป็นไปตามเกณฑ์ (χ^2 = 14.421, df = 8, P-Value = 0.2181, RMSEA = 0.011, CFI = 0.981, TLI = 0.974, SRMR = 0.024, χ^2/df = 1.802 < 2) และมีค่าความเชื่อมั่นตามโครงสร้าง เป็นไปตามเกณฑ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.581 - 0.848 และ3) รูปแบบและการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, หลักโยนิโสมนสิการ

* Received 27 October 2023; Revised 24 November 2023; Accepted 27 November 2023

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the factors and indicators of innovative leadership based on Yonisomanasikara, 2) to examine the consistency and suitability of innovative leadership based on Yonisomanasikara, 3) to create and assess the innovative leadership based on Yonisomanasikara model of school administrators as mentioned. This research is mixed-method research. The samples were samples of the teachers, totally 502 in number, 5 experts, and 7 experts. The research instruments were questionnaires, and an assessment form for the assess the innovative leadership based on Yonisomanasikara model. The statistics used in the research include percentage, mean, standard deviation. And analysis of the second-order components and indicators (Second-Order Analysis). The research results found that: 1) the factors and indicators of the innovative leadership based on Yonisomanasikara model comprised 5 factors, consisting of 1.1) working as a team, 1.2) having an innovative vision, 1.3) having an innovative role, 1.4) having an innovative vision, and 1.5) having creativity. 21 second-order indicators and 103 first-order indicators. 2) The test of consistency of the model that featured the consistency with the empirical data (χ^2 = 14.421 df = 8 P-Value = 0.2181 RMSEA = 0.021 CFI = 0.981 TLI = 0.974 SRMR = 0.024, χ^2/df = 1.802 < 2) and the construct validity and reliability existed R2 at 0.581 - 0.848. and 3) The innovative leadership based on Yonisomanasikara model of school administrators under The Khon Kean Primary Educational Service Area Office 2 was found appropriate and feasible at the highest level.

Keywords: Development Model, Indicators, Innovative Leadership, Yonisomanasikara

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 เป็นกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนั้น ในมาตรา 31 กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4), 2562) เมื่อโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะหลอมเข้าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของมนุษย์ ทำให้

เกิดผลกระทบต่อการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และยังส่งผลให้การบริหารจัดการจำเป็นต้องพร้อมรับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านกำลังคนความรู้สมรรถนะทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนสู่การเป็นนวัตกรรมให้สำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมให้มีความก้าวหน้าให้ทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตือรือร้นกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาและยั่งยืนในอนาคต (ธีระ รุญเจริญ, 2550) กระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560) อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและมีความท้าทายหลากหลาย ๆ เหตุผลโดยหลักการการจัดการศึกษาที่ดีนั้น จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงกิจกรรมหลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการทบทวนการออกแบบองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่เผยแพร่ หรือส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคงต้องเริ่มต้นที่ตัวเองก่อน แล้วค่อยผลักดันให้ครูให้การยอมรับแล้วบูรณาการเข้าไปสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้โดยเป้าหมาย เพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Innovation School) ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ไม่มีวันจบสิ้น คือ ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560) ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นตัวจักรสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานขององค์กร ถ้าผู้นำมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้งานก้าวหน้าไปได้ด้วยกันก็จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้ (นงพงา ปิ้นทองพันธุ์, 2542) จากความสำคัญข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้นำทางการศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาการคุณภาพศึกษาให้ไปสู่นวัตกรรม จำเป็นอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา

จากการนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ส่งต่อกระบวนการทำงานของบุคคลในสถานศึกษาจำเป็นจะต้องนำหลักธรรมเข้ามาบูรณาการซึ่งในงานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมที่ชื่อว่า หลักโยนิโสมนสิการ หมายถึง การคิดของบุคคลที่ต้องมีสติปัญญาเป็นตัวกำกับ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถคิดเป็น วิเคราะห์เป็น โดยคิดและวิเคราะห์ได้อย่างถูกวิธี มีระบบ มีระเบียบ ต่อเนื่องจากเหตุสู่ผล เชื่อมโยงกันภายใต้พื้นฐานของคุณธรรมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม อย่างนี้ เรียกว่า การคิดแบบมีเหตุผลจนทำให้เกิดปัญญา โยนิโสมนสิการ มาจาก 2 คำ คือ โยนิโส+มนสิการ โยนิโส มาจากคำว่า โยนิ หมายถึง เหตุ ต้นเหตุ หรือจุดเกิดแห่งเหตุ มนสิการ แปลว่า การคิด การวิเคราะห์

การพิจารณามาใช้ในการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยการคิดแบบสกัดหรือบรรเทาตัณหา มักใช้เป็นข้อปฏิบัติขั้นต้น ๆ ซึ่งมุ่งเตรียมพื้นฐานหรือพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรม ให้เป็นผู้พร้อมสำหรับการปฏิบัติขั้นสูงขึ้นไป เพราะเป็นเพียงขั้นขัดเกลากิเลส แต่โยนิโสมนสิการหลายวิธีใช้ประโยชน์ได้ทั้งสองอย่าง คือ ทั้งกำจัดอวิชชา และบรรเทาตัณหาไปพร้อมกัน วิธีโยนิโสมนสิการเท่าที่พบในบาลีพอประมวลเป็นแบบใหญ่ ๆ ได้ ดังนี้ 1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย 2) วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ 3) วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ 4) วิธีคิดแบบอริยสัจ/คิดแบบแก้ปัญหา 5) วิธีคิดแบบ อรรถธรรมสัมพันธ์ 6) วิธีคิดแบบเห็นคุณโทษและทางออก 7) วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้ - คุณค่าเทียม 8) วิธีคิดแบบเร้ากุศล 9) วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน 10) วิธีคิดแบบวิภัชชวาท (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2557)

จากงานวิจัยของ พระครูสุนทรปริยัติกิจ กิตฺตโก (สังขเสนากุล) ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการโยนิโสมนสิการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก พบว่า นายกเทศมนตรีใช้กระบวนการโยนิโสมนสิการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่านายกเทศมนตรีมีภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับกระบวนการโยนิโสมนสิการของ นายกเทศมนตรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับกระบวนการโยนิโสมนสิการ แบบเป็นอยู่ในขณะปัจจุบัน แบบอุบายปลุกเร้าคุณธรรม แบบคุณค่าแท้คุณค่าเทียม แบบอริยสัจ และแบบสามัญลักษณ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ จึงสามารถนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบโยนิโสมนสิการของนายกเทศมนตรีได้ คือ หากนายกเทศมนตรีใช้กระบวนการโยนิโสมนสิการตามวิธีแบบเป็นอยู่ในขณะปัจจุบัน แบบอุบายปลุกเร้าคุณธรรม แบบคุณค่าแท้คุณค่าเทียม แบบอริยสัจ และแบบสามัญลักษณ์มากขึ้นเท่าใด นายกเทศมนตรีจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ (พระครูสุนทรปริยัติกิจ กิตฺตโก (สังขเสนากุล), 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบไปด้วยโรงเรียน ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ ซึ่งโรงเรียนมีบริบทที่แตกต่างกัน โดยมีการทำแผนยุทธศาสตร์ร่วมกันโดยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายของนายกรัฐมนตรี กล่าวคือ เร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรมโดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ การผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับการทำงาน จึงเป็นภารกิจอันหนึ่งที่ต้องร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยให้ทันกับโลกปัจจุบัน และอนาคตที่จะเกิดขึ้นจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา และสนับสนุนผลักดันให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ภายในสถานศึกษาให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพจากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จะเห็นได้ว่าผู้นำทางการศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็ว ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาและยังต้องมีการบูรณาการหลักธรรมเกี่ยวกับโยนิโสมนสิการเข้ามาด้วย

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยศึกษาขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของโรงเรียน โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์และเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานนวัตกรรมในสถานศึกษาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตลอดจนเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ให้มีคุณภาพการศึกษาดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

3. เพื่อสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Design) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ระยะที่ 2 ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน หรือผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 208 โรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 1,212 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและขนาดของตัวแปรจำนวนมาก (Multivariate) ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงควรมีจำนวน 502 คนขึ้นไป (Comrey, A. L. & Lee, H. B., 1992) การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Proportionate Simple Random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้1) การสร้างองค์ประกอบ ผู้วิจัยอาศัยกรอบทฤษฎีเป็นหลักในการสร้าง (Theoretical Framework) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550); (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) 2) ตัวบ่งชี้หรือคำถาม ผู้วิจัยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้าง 3) วิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด 4) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น 5) ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาหรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและความสอดคล้อง (Content Validity Index: CVI) โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน และข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าดัชนีความตรง (CVI) ไม่ต่ำกว่า 0.80 และข้อคำถามทั้งฉบับ

มีค่าดัชนีความตรง (S-CVI) ไม่ต่ำกว่า 0.90 (Polit, D. & Beck, C., 2012) จากการวิเคราะห์ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.83 - 1.00 และแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 - 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการติดต่อกับผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถึงครูผู้สอนแต่ละแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งประสานงานทางโทรศัพท์ เพื่อส่งแบบสอบถามให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้ใช้ในการวิจัยเท่านั้น โดยการเสนอเป็นภาพรวม

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 (Second-Order Analysis)

ระยะที่ 3 การสร้างรูปแบบและประเมินแนวทางการเสริมสร้างการใช้ตัวบ่งชี้ในการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ขั้นตอนวิธีการสร้างรูปแบบ

2. ดำเนินการประเมินการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัย พร้อมคำชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการประเมินแนวทางการเสริมสร้างการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยกำหนดเนื้อหาของรูปแบบและการใช้ตัวบ่งชี้ในการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

2.1 ความเป็นมาและแนวคิดของการเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

2.2 นิยาม องค์ประกอบตัวบ่งชี้อันดับสอง และตัวบ่งชี้อันดับหนึ่ง

2.3 รายการตัวบ่งชี้แหล่งข้อมูลเพื่อการวัดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน

2.4 แบบประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

3. นำรูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างการใช้ตัวบ่งชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ

4. นำรูปแบบเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

4.1 นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านหลักการบริหารการศึกษา หรือการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 15 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

4.2 นักปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 15 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

4.2.2 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 15 ปี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

เพื่อประเมินแนวทางเสริมสร้างการใช้ตัวบ่งชี้ในการวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินคู่มือเพื่อแปรผลเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ส่วนการกำหนดค่าเฉลี่ย เพื่อแปลความหมายของระดับความเหมาะสมของการประเมินแนวทางเสริมสร้างการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและระดับความคิดเห็นทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

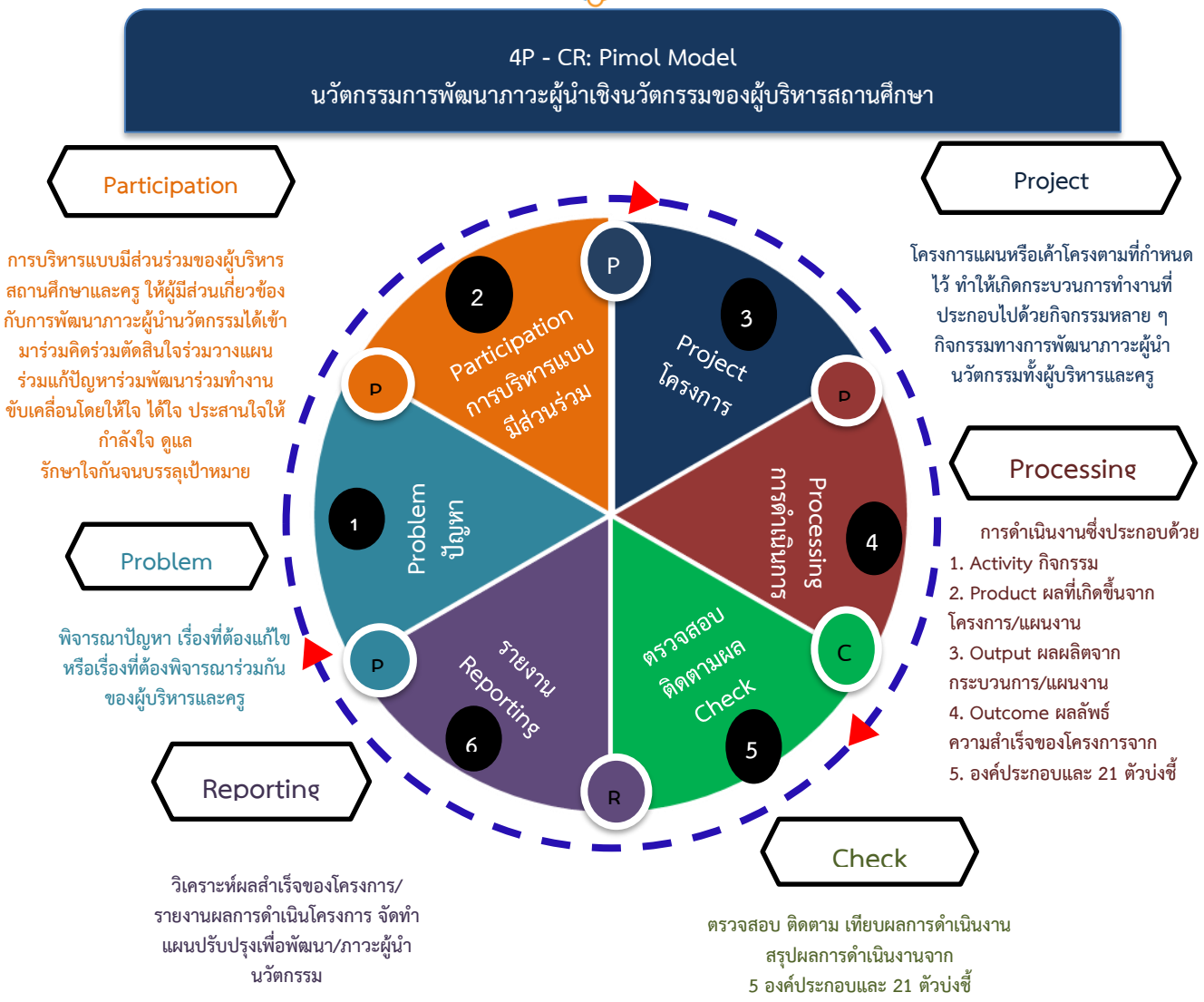
5. ปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีผลการวิจัย ดังนี้ 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากทฤษฎี โดยมุ่งหาความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมีความเที่ยงตรงตามทฤษฎีหรือความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ดังนั้น ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจึงมีอำนาจจำแนก (Discriminant Validity) หรือความเที่ยงตรงตามจำแนก สูงกว่าเกณฑ์ของค่าวิกฤต (Critical Point) โดยค่าวิกฤตมีค่าต่ำที่สุด เท่ากับ 0.115 พบว่า ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.1) การกำหนดเป้าหมาย 1.2) การสร้างความไว้วางใจ 1.3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 1.4) การมีส่วนร่วมดำเนินการ และ1.5) การมอบหมายงานอย่างชัดเจน 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 2.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2.2) การสร้างวิสัยทัศน์ 2.3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 2.4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การมีบทบาทเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 3.1) ผู้นำทางความคิดเทคโนโลยีดิจิทัล 3.2) การเป็นนักจัดองค์กรทางเทคโนโลยีดิจิทัล 3.3) การเป็นนักสร้างวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม และ3.4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 4.1) ภาวะผู้นำ 4.2) โครงสร้างองค์กร 4.3) ทรัพยากรมนุษย์ และ4.4) วัฒนธรรมองค์กร และ5) ความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 5.1) ความคิดริเริ่ม 5.2) ความคิดคล่องแคล่ว 5.3) ความคิดยืดหยุ่น และ 5.4) ความคิดละเอียดลออ 21 ตัวบ่งชี้อันดับที่สอง และ 103 ตัวบ่งชี้อันดับที่หนึ่ง

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค - สแควร์ (Chi-Square: χ^2) เท่ากับ 14.421 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 8 เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df เท่ากับ 1.802 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (TLI) เท่ากับ 0.974 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.011 และ SRMR = 0.024 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. รูปแบบการเสริมสร้างการใช้ตัวบ่งชี้วัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2



ภาพที่ 1 4P-CR นวัตกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. P_1: Problem

เป็นการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กล่าวคือ ฟันเฟืองหลักในการผลิตกรณีศึกษาที่ได้คุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

2. P_2: Participation

การบริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้เข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมแก้ปัญหา ฯลฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

3. P_3: Project

มีแผนงานและโครงการตามที่กำหนดไว้ ซึ่งทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่ประกอบด้วยกิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมของครูโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม

4. P_4: Processing

เป็นการดำเนินงานตามโครงการและแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 Activity (กิจกรรม)

4.2 Product (ผลที่เกิดขึ้นจากโครงการ/แผนงาน)

4.3 Output (ผลผลิตจากกระบวนการของการดำเนินงานจากโครงการ/แผนงานจากองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ และ 21 ตัวบ่งชี้)

4.4 Outcome (ผลลัพธ์ความสำเร็จของโครงการจาก 5 องค์ประกอบ และ 21 ตัวบ่งชี้)

5. C: Check

เป็นการตรวจสอบและติดตามผล การเทียบผลจากการดำเนินงานของ 5 องค์ประกอบ และ 21 ตัวบ่งชี้

6. R: Reporting

การวิเคราะห์ผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม ตามสายงานผลการดำเนินการจัดทำแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนวัตกรรมของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อไป

ผลการประเมินแนวทางภาวะผู้นำทางนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.78) และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.85)

อภิปรายผล

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ โดยน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.30 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 3) การมีบทบาทเชิงนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ และทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการ ทั้งนี้ เพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) อยู่ระหว่าง 0.83 - 1.00 นอกจากนี้ ได้ผู้วิจัยได้ทำเป็นแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach’s alpha coefficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.96 - 0.98 จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูประโชติสารนิวิฐ (ลมมนตรี) และคณะ ที่ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ที่มีอิทธิพลต่อ การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้วัดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ครบทุกองค์ประกอบ (พระครูประโชติสารนิวิฐ (ลมมนตรี) และคณะ, 2565)

2. โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมีวิสัยทัศน์เชิง

นวัตกรรม 3) การมีบทบาทเชิงนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้ง 5 องค์ประกอบ จึงประกอบด้วยตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้ง 21 ตัวบ่งชี้อันดับที่สอง และ 103 ตัวบ่งชี้อันดับที่หนึ่ง สอดคล้องกับพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ ที่สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธในองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำองค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชนเป็นบุคคลที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ หลักธรรมที่นำมาใช้กับภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 ธรรมาธิปไตย สังคหวัตถุ 4 สัปปุริสธรรม 7 และทุติยปาปณิกสูตร มีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับและถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักธรรมเพื่อนำไปบูรณาการพัฒนาองค์การทางการศึกษาต่อไป (พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, 2565)

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง กล่าวคือ การทำงานเป็นทีม มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.837 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.816 การมีบทบาทเชิงนวัตกรรม มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.809 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.708 และการมีความคิดสร้างสรรค์เท่ากับ 0.605 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีการทำงานเป็นทีมอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกศิษฎ์ เจริญธันยบูรณ์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (เอกศิษฎ์ เจริญธันยบูรณ์, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ธนานันต์ และคณะ ที่ได้ศึกษา การพัฒนาแบบจำลองสมรรถนะของผู้บริหารเพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูงของเทศบาลเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะและตัวบ่งชี้การบริหารของผู้บริหารเพื่อพยากรณ์การเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูงของเทศบาลเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยหลักการบริหาร 7 ปัจจัย คือ 1.1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1.2) การบริหารแบบเครือข่าย 1.3) การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร 1.4) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.5) การบริหารแบบทุนทางสังคม 1.6) การบริหารแบบไคเซ็น 1.7) การบริหารแบบโฮเร็นโซ ตัวแปรพยากรณ์และตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเพื่อพยากรณ์การเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูงของเทศบาลเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงตามลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากสูงไปต่ำ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ประสิทธิ์ ธนานันต์ และคณะ, 2565)

4. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้ง 5 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้อันดับที่สอง 103 ตัวบ่งชี้อันดับที่หนึ่ง ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 103 ตัวบ่งชี้ มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ กล่าวคือ ทุกตัวบ่งชี้อันดับที่หนึ่ง มีค่า

อำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้วิจัยได้สร้างตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์จากหลักการหรือกฎเกณฑ์ (Principle) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค - สแควร์ (Chi-Square: c^2) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ df เท่ากับ 54 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 (ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ, 2562)

5. รูปแบบ (Model) ที่เกิดจากการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหาร โดยการสร้างรูปแบบ (Model) ขึ้น เพื่อให้เกิดนวัตกรรมประเภทกระบวนการ (Process) (กิตติยา วงษ์ขันธ์, 2561) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ 4P-CR-Yonisomanasikara Model ซึ่งผลการประเมินแนวทางภาวะผู้นำทางนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ (ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ, 2562)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1.1) การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.1.1) การกำหนดเป้าหมาย 1.1.2) การสร้างความไว้วางใจ 1.1.3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 1.1.4) การมีส่วนร่วมดำเนินการ และ1.1.5) การมอบหมายงานอย่างชัดเจน 1.2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.2.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 1.2.2) การสร้างวิสัยทัศน์ 1.2.3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ1.2.4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 1.3) การมีบทบาทเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.3.1) ผู้นำทางความคิด เทคโนโลยีดิจิทัล 1.3.2) การเป็นนักจัดองค์กรทางเทคโนโลยีดิจิทัล 1.3.3) การเป็นนักสร้างวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม และ1.3.4) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 1.4) การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.4.1) ภาวะผู้นำ 1.4.2) โครงสร้างองค์กร 1.4.3) ทรัพยากรมนุษย์ และ1.4.4) วัฒนธรรมองค์กร 1.5) ความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1.5.1) ความคิดริเริ่ม 1.5.2) ความคิดคล่องแคล่ว 1.5.3) ความคิดยืดหยุ่น และ 1.5.4) ความคิดละเอียดลออ ตัวบ่งชี้อันดับที่ 2 มี 21 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้อันดับที่ 1 มี 103 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construe Validity) เป็นไปตามเกณฑ์ และมีค่าความเชื่อมั่นตามโครงสร้าง (Construct Reliability) เป็นไปตามเกณฑ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.581 - 0.848 และ3) รูปแบบและการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 1) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นสำคัญ ซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้รวมได้ดี ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบาย สามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้

ในเรื่อง อื่น ๆ ต่อไป ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป 2) นำตัวบ่งชี้ทั้ง 103 ตัวบ่งชี้ดังกล่าว ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วติดตามผลการใช้ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และ 3) มีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบตนเองและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิตติยา วงษ์ขันธ์. (2561). รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) และรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR). เอกสารประกอบโครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ (ลูกไก่)” รุ่นที่ 6. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 14(3), 93-106.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

นงพงา ปั้นทองพันธุ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ประสิทธิ์ ธนานันต์ และคณะ. (2565). การพัฒนาแบบจำลองสมรรถนะของผู้บริหารเพื่อเข้าสู่องค์กรสมรรถนะสูงของเทศบาลเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(8), 167-178.

พระครูประโชติสารนิวิฐ (ลมมนตรี) และคณะ. (2565). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ที่มีอิทธิพลต่อ การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(2), 205-220.

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงพุทธในองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารบัณฑิต สาเกต ปริทรรศน์, 7(1), 37-45.

พระครูสุนทรปริยัติกิจ กิตฺตโก (สังขเสนากุล). (2560). กระบวนการโยนิโสมนสิการกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก. ชลบุรี: สำนักงานพระสอนศีลธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2557). ธรรมนูญชีวิต: พุทธจริยาธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). การวิเคราะห์พหุระดับ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.

เอกศิษฎ์ เจริญธันยบูรณ์. (2559). บุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). A First Course in Factor Analysis. (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Polit, D. & Beck, C. (2012). Data Collection in Quantitative Research. Wolters Kluwer Health. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.