

The Development of Innovative Leadership Model to Enhance The Efficiency of Work for Heads of Department in School Suratthani Province under The Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

Nattakritta Sutin^{1*} Nantapong Milaman¹ and Jirasak Saekhow¹

¹ Suratthani Rajabhat University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: nattakritta.nsn@gmail.com

ABSTRACT

This article aimed (1) to study the current and expected; (2) to develop an innovative leadership model; and (3) to examine the effectiveness of an innovative leadership model to enhance work efficiency for department heads in educational institutions in Surat Thani Province. This research and development consisted of three stages. The first stage was to study the current and expected conditions of innovative leadership. The data were collected from 170 school administrators and department heads selected by a stratified random sampling method. The research instrument was a questionnaire about current and expected conditions of innovative leadership with a reliability index of 0.84. The second stage was to develop an innovative leadership model which was validated by six experts through in-depth interviews and content validity check forms. The third stage was to examine the effectiveness of the innovative leadership model. The sample consisted of 170 school administrators and department heads. The research tool was an evaluation of the effectiveness of an innovative leadership model with a reliability of 0.81. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis mean and standard deviation. The results showed that 1) the overall and each aspect of the current and expected conditions of innovative leadership were at the high level, sorting in descending order from aspects of creative thinking, vision to adapt to changes, information technology and educational communication, networking and collaborative work, and creating innovative atmosphere in organization; 2) the innovative leadership model consisted of four components: (2.1) the input, (2.2) the skill development process, (2.3) the outcome, and (2.4) the feedback; and 3) the evaluation of the effectiveness of an innovative leadership model to enhance work efficiency for department heads in educational institutions in Surat Thani under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon, revealed high levels of accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness across all aspects.

Keywords: Model Development, Innovative Leadership, Work Efficiency, Department Heads in Educational Institutions

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ณัฐกฤตา สุทิน^{1*} นันทพงศ์ หมิแหลมหมั่น¹ และ จิรศักดิ์ แซ่โค้ว¹

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: nattakritta.nsn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (2) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (3) ตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตรวจสอบความเหมาะสมด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน โดยใช้แบบตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม 2) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (2.1) ตัวป้อน การให้อำนาจความรู้ที่จำเป็น (2.2) กระบวนการการทำให้เกิดทักษะ (2.3) ผลผลิต สมรรถนะของหัวหน้างานที่เกิดจากการพัฒนา และ (2.4) ข้อมูลป้อนกลับ 3) ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิภาพของงาน, หัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษา

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในปัจจุบันและอนาคตที่มุ่งสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารมากขึ้น (information society) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการบริหาร และวัฒนธรรมการทำงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในการดำเนินงานการวางแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรในสถานศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการวางแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีทักษะในด้านภาวะผู้นำเพราะ “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าว จูงใจ คนหรือกลุ่มคน เพื่อกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจให้เกิดความพยายามร่วมกันในการทำงานและให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญในองค์กร หรือเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุ

ตามวัตถุประสงค์ที่มีผลต่อการตัดสินใจและเป้าหมายให้ภาพความเป็นจริงแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (Yukl, 2006)

จะเห็นได้ว่า การศึกษาภาวะผู้นำนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารในยุคปัจจุบันเพราะมีผลการวิจัยที่ยืนยันว่าความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาภาวะผู้นำต้องทำให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต ดังที่ Kotter (1988) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำในอนาคตจึงต้องมีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลก (global perspective) ต้องชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรม รวมถึงต้องเข้าใจองค์การในรูปแบบใหม่จากมุมมองที่เป็นองค์รวมเพื่อการปฏิบัติงานของทุกกลไกเห็นได้จากองค์การสมัยใหม่ที่ได้นำหลักการเกี่ยวกับการบูรณาการ ความยืดหยุ่นและเปิดกว้างเพื่อรองรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (changing management) มาใช้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง นวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมเป็นผู้นำ โดยมุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ที่จะสามารถนำความรู้ ทักษะ กระบวนการต่างๆ มาใช้ปรับให้เป็นประโยชน์กับการบริหารรวมทั้งการจัดการศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) การก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ครองตน ครองคน และครองงาน สิ่งสำคัญคือการพัฒนาความคิด เพื่อให้คนพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ โดยต้องอาศัยผู้บริหารที่มีเทคนิคพิเศษในการบริหารจัดการให้เข้ากับยุคใหม่ โดยเฉพาะการนำภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมาขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และยุคในปัจจุบัน เนื่องจากองค์การใดที่มีผู้นำที่มีศักยภาพจะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรผู้นำมีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยการมีภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (สมบุรณ์ ศิริสรธริธูและคณะ, 2554) ดังนั้น การบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษานั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิผลและส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร บริหารจัดการศึกษาตามภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึง มีคุณภาพแก่สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร จำนวน 66 โรงเรียน ซึ่งทิศทางการพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีจุดเน้นการดำเนินงาน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพและผู้บริหารยุคใหม่ ให้มีการบริหารจัดการองค์กรมิติใหม่ โดยใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีเครือข่ายความร่วมมือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาศึกษา จึงต้องบริหารจัดการให้เหมาะสมกับความต้องการของยุคปัจจุบัน ทำให้การบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษามีแนวทาง มีระบบการทำงานที่รวดเร็วและทันสมัย ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแก้ปัญหาและการสร้างศักยภาพให้คนในองค์กรเพิ่มขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตระหนัก มีวิธีการคิดวิธีการทำงาน แนวคิดใหม่ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรในสถานศึกษา ผู้นำโดยตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ผู้บริหารเพียงผู้เดียวไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จลงได้อย่างมีคุณภาพ ในบริบทของการเป็นครูและผู้นำนั้นหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ทั้งยังเป็นผู้ประสานงานในโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะหัวหน้ากลุ่มงานมีความใกล้ชิดกับครูในโรงเรียนรู้จึงมีแนวโน้มที่จะทราบถึงความต้องการในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ในสถานศึกษานั้นมักพบปัญหาที่หัวหน้ากลุ่มงานมักจะใช้กระบวนการทำงานแบบเดิมๆ ซึ่งเป็นการทำงานที่ไม่ใช้เทคโนโลยีหรือโปรแกรมใหม่ๆ มาช่วยในการทำงานในกลุ่มงานนั้นๆ ทำให้มีความรวดเร็วและทันสมัยให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคปัจจุบัน จึงส่งผลให้เกิดความล่าช้า งานไม่เป็นระบบ ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ดี ไม่มีนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะมาช่วยส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นหัวหน้ากลุ่มงานจึงต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการพัฒนางาน และด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ประสานระหว่างผู้บริหารกับครู อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติการกิจด้านต่างๆ รวมทั้งปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถอย่างสูงแต่การให้ความร่วมมือน้อย เพราะไม่ใช่ผู้บริหาร ในบางครั้งก็มีความผิดพลาดเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงน่าจะมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มงาน ทั้งนี้เพราะหัวหน้ากลุ่มงานที่เข้มแข็งจะกลายเป็นฟันเฟืองจักรกล ของโรงเรียนที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ริเริ่มและตัดสินใจ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กร ในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและตอบรับการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2564)

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปัจจุบันการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มงาน เท่าที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ยังมีการศึกษาและวิจัยในประเด็นนี้น้อยอยู่ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความต้องการในการศึกษา การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เนื่องจากหัวหน้ากลุ่มงานเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
3. เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นเป็นการวิจัยและพัฒนา Research & Development (R&D) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ พฤติกรรม และบทบาทของผู้นำ แล้วนำองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์เป็น

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 มายกร่างโครงสร้าง (Structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ด้านเนื้อหา (Content Analysis) และจัดกลุ่มองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 44 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน และหัวหน้ากลุ่มงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 190 คน รวมทั้งสิ้น 304 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie and Morgan (1970) โดยกำหนดขนาดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 170 คน โดยกำหนดสัดส่วนตามตำแหน่งแล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน และหัวหน้ากลุ่มงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 106 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. แบบสอบถามความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1.1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการวิจัย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กำหนดประเด็นหลักในการสอบถามที่ได้จากกรอบแนวคิดการวิจัยโดยการระบุนรายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น

1.2. จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกรอบคำถามในแบบสอบถามจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน ออกมาเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) การสื่อสารและการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ซึ่งมีความหมายครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบพิจารณาข้อความต่างๆ ตามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน มากน้อยเพียงใด โดยกำหนดสภาพปัจจุบันปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ คำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างเต็มที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข
2. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินและตรวจสอบแบบสอบถามให้มีความครอบคลุม ถูกต้องตามนิยามของ แนวทางการพัฒนาเชิงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00
3. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม และนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ในครั้งนี้ จำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.84

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษา จำนวน 44 โรงเรียน โดยผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ รวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามจากผู้ตอบและตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และหาค่าคะแนนเฉลี่ย
2. ข้อมูลจากตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล แจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และหาค่าคะแนนเฉลี่ย
3. ข้อมูลจากตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยทำการจำแนกหมวดหมู่และนำเสนอในรูปความเรียง เรียงลำดับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากสภาพที่คาดหวังมากไปหาสภาพที่คาดหวังน้อย วิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นจากสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง (PNI) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษา ทำการจำแนกหมวดหมู่ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น และนำเสนอในรูปความเรียง

2. ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยจัดทำตารางการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังจากระยะที่ 1 ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์และยกร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานและนำเสนอร่างรูปแบบต่ออาจารย์ที่ปรึกษา นำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไข เสนอร่างรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ในเชิงทฤษฎี พร้อมข้อเสนอแนะ ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth interview) และบันทึกผลการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนด

คุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบ และจัดทำการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การดำเนินงานในขั้นนี้เป็นตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของงานสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน และหัวหน้ากลุ่มงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 190 คน รวมทั้งสิ้น 304 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie and Morgan (1970 : 608 - 610) โดยกำหนดขนาดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 170 คน โดยกำหนด สัดส่วนตามตำแหน่งแล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน และหัวหน้ากลุ่มงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 106 คน

2. เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ร่างการพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานสำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน ในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. แบบตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นหลักในการสอบถามที่ได้ จากกรอบแนวคิดในการวิจัย และผลการวิจัยขั้นตอนที่ 2 โดยการระบุนายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น โดยแบ่ง แบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ ผู้ตอบพิจารณาข้อความต่างๆ ตามความเหมาะสมของการพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มากน้อยเพียงใด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับเรื่องแนวทางการพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของงานมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยนำแบบตรวจสอบที่สร้างขึ้น ไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำข้อเสนอแนะ และ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ

2) ผู้วิจัยตรวจสอบความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อ ประเมินและตรวจสอบแบบสอบถามให้มีความครอบคลุม ถูกต้องตามนิยามของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00

3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความ ถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ในครั้ง

นี้ จำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.81 และดำเนินการปรับปรุง แก้ไข แล้วดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 โรงเรียน เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของสถานศึกษาสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารการสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในสถานศึกษาโดยใช้แบบตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

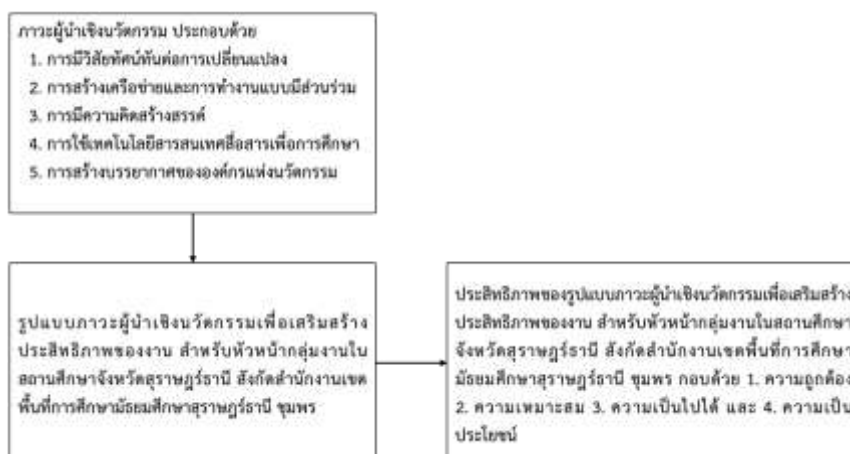
ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อได้แบบสอบถามจากผู้ตอบ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดย

1. ข้อมูลที่ได้จากตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และหาค่าคะแนนเฉลี่ย นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

2. ข้อมูลจากตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และหาค่าคะแนนเฉลี่ย นำเสนอในรูปตารางและความเรียง และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามมาจัดลำดับความถี่จากมากไปน้อย

3. ข้อมูลจากตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร นำค่าเฉลี่ยมาจัดลำดับความสำคัญของความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม ต่อมา คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต่อมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม

เมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อันดับที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อันดับที่ 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา อันดับที่ 4 ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม และ อันดับที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งทุกด้านโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นความต้องการจำเป็นของแต่ละด้าน ดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีประเด็นความต้องการจำเป็น คือ ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องการมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence/EQ) และความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence/SQ) เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้ทำงานให้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ อันดับที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีประเด็นความต้องการจำเป็น คือ ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่มงาน และต้องการประเมินวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรหรือสถานศึกษา อันดับที่ 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา มีประเด็นความต้องการจำเป็น คือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องการเห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ และต้องการมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ อันดับที่ 4 ด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีประเด็นความต้องการจำเป็น คือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และ อันดับที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม มีประเด็นความต้องการจำเป็น คือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และต้องการให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ เพื่อกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ พิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ในเชิงทฤษฎี พร้อมข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่าโดยรวม มองว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และการ

สร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม โดยผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีบทบาทสำคัญในการประยุกต์ใช้ความสามารถในการนำองค์กร วิธีการคิดวิธีการทำงานแนวคิดใหม่ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน โดยพร้อมที่จะปรับตัวให้สามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยการสร้างความร่วมมือคนในองค์กร โดยแนวทางในการพัฒนาได้แก่ 1) ตัวป้อนการให้องค์ความรู้ที่จำเป็น ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และการสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม 2) กระบวนการการทำให้เกิดทักษะ ประกอบด้วย การเขียนแผนพัฒนาดตนเองการปฏิบัติในสภาพจริงและการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ผลผลิต ด้านสมรรถนะของหัวหน้างาน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และการสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม 4) ข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มงานมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ประเมินโดยวิธีการดังนี้ การวัดความรู้ การวัด การวัดคุณลักษณะ และการวัดความพึงพอใจ รวมถึงติดตามและประเมินผลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

รูปแบบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้แก่ 1) ตัวป้อนการให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 2) กระบวนการการทำให้เกิดทักษะ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ สามารถสร้างรูปแบบในการพัฒนาได้ดังต่อไปนี้

1) ตัวป้อน : การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่มงาน 2) ส่งเสริมสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีทัศนคติและค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับระบบราชการแนวใหม่ 3) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้และรับทราบ 4) นำวิสัยทัศน์ที่สร้างไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือ ท่วมเทำกำลังใจความคิด และความพยายามของสมาชิก เพื่อให้วันนวัตกรรมที่สร้างขึ้นนั้นเป็นผลสำเร็จ 5) ประเมินวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรหรือสถานศึกษา

2. การสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในกลุ่มงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น 2) มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่มงาน 3) อุทิศตนเพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนในทีมได้รับแรงบันดาลใจในการบรรลุศักยภาพสูงสุด 4) มีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence/EQ) และความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence/SQ) เพื่อเป็นแรงขับให้ทำงานให้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ 2) มีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 4) สร้างตัวอย่างของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต แสดงให้เห็นว่าคุณสามารถทำงานให้เสร็จได้และยังมีเวลาให้ครอบครัวและมีเวลาพอสำหรับกิจกรรมอื่นๆ

4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ 2) เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ 3) สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารที่ทันสมัย 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น 5) จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 6) จัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็น ฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

5. การสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีการกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ 2) ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ 3) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 4) สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง 5) จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิด การสร้างนวัตกรรม 6) ให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

2) กระบวนการทำให้เกิดทักษะ : การเขียนแผนพัฒนาตนเองการปฏิบัติในสภาพจริงและการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. การวัดและการประเมินผล 4. เนื้อหา 5. กิจกรรมที่ทำให้เกิดทักษะ

3) ผลผลิต : ด้านสมรรถนะของหัวหน้างาน ได้แก่ 1. ตัวชี้วัดผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2. ตัวชี้วัดผู้นำด้านการสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3. ตัวชี้วัดผู้นำด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 4. ตัวชี้วัดผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 5. ตัวชี้วัดผู้นำด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม

4) ข้อมูลป้อนกลับ : หัวหน้ากลุ่มงานมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ประเมินโดยวิธีการดังนี้ การวัดความรู้ การวัด การวัดคุณลักษณะ และการวัดความพึงพอใจ รวมถึงติดตามและประเมินผลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

3. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร วัดความพึงพอใจที่มีรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วย ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นได้และมีความมีประโยชน์

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเหมาะสม รองลงมาได้แก่ ความถูกต้อง ความมีประโยชน์ และความเป็นไปได้ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากเนื้อหาสาระหรือรายละเอียดของรูปแบบตรงกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานและเนื้อหาเหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิงได้ ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปยากหรือเป็นเรื่องๆ ให้ชัดเจน ด้านความเป็นได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากวิธีการสามารถปฏิบัติได้จริง และด้านความมีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากขั้นตอนรูปแบบวิธีการมีความชัดเจน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เหตุที่งานวิจัยมีผลเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากการบริหารงานที่ทันสมัยในยุคปัจจุบัน การพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์เป็น

ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ๆ หลากหลายรูปแบบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริม การศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิด แบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเสาวนีย์ สมบูรณ์ ศิโรรัตน์ (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้าน วิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถชัย แนวเงิน ดี (2564) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ นำเสนอ รูปแบบและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน ศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดย ผู้นำนั้น ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง วางแผนอนาคตขององค์กรเพื่อที่จะให้องค์กรเป็นองค์กรที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมให้มีความสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทชนันท์ โภชนงค์ (2562) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานจากสูงไปต่ำเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เป้าหมายของ องค์กร การซื้อขายการติดต่อสื่อสาร แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างของ องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การที่ ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมเสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบ คือ มอบหมายงาน ภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 2) ด้านการสนับสนุน คือ ส่งเสริมให้ครูผู้สอน พัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาต่างๆ 3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ มีการนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 4) ด้านความผูกพัน คือ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรัก ภาคภูมิใจ ผูกพัน ต่อกัน

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุ ราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้แก่ 1) ตัวบ่งชี้ การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 2) กระบวนการทำให้เกิดทักษะ การเขียนแผนพัฒนาตนเองการปฏิบัติในสภาพจริงและการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ผลผลิต ด้าน สมรรถนะของหัวหน้างาน และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ หัวหน้ากลุ่มงานมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการ บริหารงานให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเบญจมาศ ขวาทไทย (2565) ศึกษาเรื่องการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่สำคัญคือ ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้พบเห็น ควรมีทักษะการปฏิบัติงานทั้งองค์ความรู้ที่ทันสมัย มี

เทคนิควิธีการ กระบวนการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษามีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ ไชยา ภาวะบุตร (2563) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 1) หลักการ ของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการของการพัฒนา 4) เนื้อหาของรูปแบบ 5) การวัดและประเมินผล รวมถึงงานวิจัยของ ณัฐกิจ บัวชม (2560) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัย พบว่า การเป็นผู้กล้า เสี่ยงการมีพฤติกรรมเชิงรุก การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากล การกำหนดตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และเงื่อนไขความสำเร็จ

ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของเนาวนิตย์ สงคราม (2556) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบเพื่อตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี เช่น การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ และเชิงปริมาณ โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐาน เชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตินันท์ นันทะศรี (2563) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา วรรณศรี (2564) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินรูปแบบพบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษา สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้แก่ 1) ตัวป้อน การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 2) กระบวนการการทำให้เกิดทักษะ 3) ผลผลิต และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ สามารถสร้างรูปแบบในการพัฒนาได้ดังแผนผังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้แก่ 1) ตัวบ่งชี้ การให้องค์ความรู้ที่จำเป็น 2) กระบวนการทำให้เกิดทักษะ การเขียนแผนพัฒนาตนเองการปฏิบัติในสภาพจริงและการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ผลผลิต ด้านสมรรถนะของหัวหน้างาน และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ หัวหน้ากลุ่มงานมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรออกนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเน้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานในรูปแบบความหลากหลายของการบริหารองค์การในด้านต่างๆ

1.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรเผยแพร่นวัตกรรม โดยการสร้างแรงกระตุ้น สร้างการทำงานเป็นทีม สร้างความไว้วางใจแก่สมาชิก และสนับสนุนในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้กับสมาชิกในองค์กร

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1.2.1 ควรใช้รูปแบบกลยุทธ์ใหม่ไปยังฝ่ายงานต่างๆ ขององค์การ โดยควรนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาของตนเอง

1.2.2 สถานศึกษาควรสร้างแผนในระยะยาวในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ต้องพัฒนาด้วยวิธีการเสริมความมั่นใจในการพัฒนาความเป็นผู้นำและความสำเร็จเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2.3 ควรมีการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำผลมาพัฒนาและปรับปรุงให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรมีการพัฒนาแบบการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้เป็นแบบออนไลน์ที่ทำให้หัวหน้างานสามารถเข้าถึงได้และนำไปใช้ได้จริงในการทำงาน

2.3 ควรมีการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของหัวหน้ากลุ่มงานให้ครอบคลุมพื้นที่อื่นๆ เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณาการพิมพ์.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2563). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนพงษ์ วัชระพันธ์ (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม*. (การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นันทวดี พุ่มเกิด. (2562). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- เนาวนิตย์ สงคราม. (2556). *การสร้างนวัตกรรม : เปลี่ยนผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. ภาพสันธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- เบญจมาศ ขวาทไทย (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. (การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พัชชานันท์ โภชนงค์ (2562). *บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. (การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. (ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ. (2554). *สัมมนาทฤษฎีองค์กรและการจัดการ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. สุราษฎร์ธานี : กลุ่มนโยบายและแผน.
- _____. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. สุราษฎร์ธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- _____. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. สุราษฎร์ธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียา สรวงศิริ. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อรรถชัย แนวเงินดี. (2564). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21*. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston: Harvard Business School. *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Yuki, G. A. (1998). *Leadership in Organization*. (4th ed.). New Jersey: Printice-Hall.

