ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

The Relationship Between 21st Century Leadership of Executives and Innovative Organizations Under The Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi

วุฒิพันธุ์ งานดี[1] รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์[2]
Wutthipan Ngandee[1] Assoc. Prof. Dr.Wisut Wichitputchraporn[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 2) ศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด

2. การเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความสัมพันธ์กันสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.852 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 การเป็นองค์กรนวัตกรรม

[1]*หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
[1]*Master of Education Program in Educational Administration Ramkhamhaeng University*
[2]*อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
[2]*Lecturer Master of Master of Education Program in Educational Administration Ramkhamhaeng University*
*ผู้ติดต่อ, อีเมล: วุฒิพันธุ์ งานดี. ng.wutthipan@gmail.com
รับเมื่อ 15 มกราคม 2569 แก้ไข 22 กุมภาพันธ์ 2569 ตอบรับ 22 กุมภาพันธ์ 2569

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

This purposes of this research were to 1) To study the leadership of educational administrators in the 21st century under the secondary educational service area office Trang Krabi. 2) To study becoming an innovative organization under the secondary Educational Service Area Office Trang Krabi. 3) To study the relationship between the application of 21st century leadership and becoming an innovative organization under the secondary educational service area office Trang Krabi. The sample group consists of teachers performing teaching duties in educational institutions under the secondary educational service area office Trang Krabi in the academic year 2024. The sample size was determined using Cohen's sample size table at a statistical significance level of .05, resulting in a sample group of 333 individuals. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.991. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research result

1. The overall average value of the executives' 21st century leadership is at a high level, with the having a vision the highest average value at a high level, followed by the teamwork aspect at a high level, and the creativity and innovation aspect at a high level with the lowest average value.

2. The overall average value of the executives' innovative organizations is at a high level, with the communication the highest average value at a high level, followed by the corporate culture aspect at a high level, and the creativity and creative atmosphere aspect at a high level with the lowest average value.

3. The relationship between the executives' 21st century leadership of executives and innovative organizations under the secondary educational service area office Trang Krabi is highly related, with a correlation coefficient of .852, which is significant at the 0.01 level.

Keywords: 21st Century Leadership, Innovative Organizations

ภูมิหลัง

ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจและสังคมที่มีความซับซ้อนมาช้านาน โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของ COVID –19 และผลกระทบจากปัจจัยภายนอก เช่น สงครามและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโลก ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ และยิ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นในการปรับตัวและการวางแผนพัฒนาที่เน้นการพัฒนาแบบองค์รวม โดยเฉพาะการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานและเศรษฐกิจดิจิทัล ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการเตรียมประชากรให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในศตวรรษที่ 21

เพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าว ประเทศไทยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนดังกล่าวเน้นการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาทักษะมนุษย์สำหรับโลกยุคใหม่ การส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนา

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและสังคมที่แข็งแกร่ง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 20)

ในภาคการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพครูสู่คุณภาพเด็กให้ความสำคัญของเทคโนโลยีในการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาทักษะของนักเรียนให้สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพคนและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพ สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (ปนัดดา อภิชาสิริกุล, 2567, หน้า 51)

นอกจากนี้ การเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็น “องค์กรนวัตกรรม” ถือเป็นแนวทางสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต องค์กรนวัตกรรมไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์และการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทักษะในทุกมิติ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2553, อ้างถึงใน วิภาวี ขวัญช่วย, 2567 หน้า 54) การพัฒนาองค์กรในลักษณะนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนสร้างความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับองค์กรนวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ผู้นำต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางที่ชัดเจน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทดลองและเรียนรู้จากความล้มเหลว การสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกได้ การบูรณาการแนวคิดองค์กรนวัตกรรมเข้ากับระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต ยังช่วยสร้างคนรุ่นใหม่ที่พร้อมรับมือกับความท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม พร้อมทั้งสร้างระบบการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคงและยั่งยืน พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่น ความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของโลกยุคใหม่

ดังที่งานวิจัยของ ธันยากร ศรีสุข ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนใต้ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านการเผชิญอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสนับสนุนและให้รางวัล ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการกำหนดขอบเขตและภาระงาน ด้านเสรีภาพทางความคิดสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนานวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนความเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากร โครงสร้างและกระบวนการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และวัฒนธรรมองค์กร แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม (ธันยากร ศรีสุข, 2565, หน้า 12)

งานวิจัยของอรคณึง อินทรกุล ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม เป็นต้นแบบในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลต้องรู้เท่าทันสังคมโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลจะต้องพร้อมที่จะสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาหรือองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งการศึกษา มุ่งเน้นการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบวิธีการทำงานและ

การจัดการเรียนการสอน จนสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของความเปลี่ยนแปลงและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างสมบูรณ์ (อรคณึง อินทรกุล, 2567, หน้า 968) จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เพื่อเป็นข้อมูลเตรียมพร้อมกับสภาวการณ์ในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพัฒนาทักษะในการบริหารของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ช่วยให้การบริหารงานมีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

2. องค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

3. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความสัมพันธ์กันในระดับใด

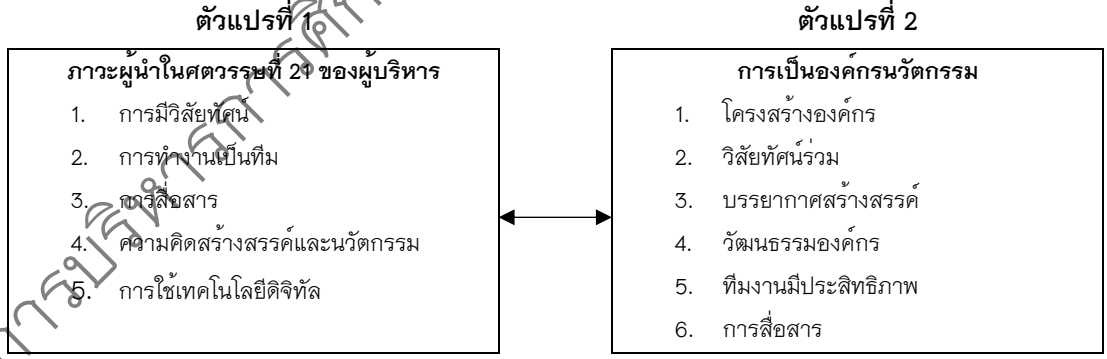
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,277 คน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2567 ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, Manion and Morrison (2011) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คิดตามเกณฑ์ขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ เป็นชั้นในการแบ่ง และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาจำนวน 3 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละขนาดสถานศึกษา และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละขนาด เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างครู

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) ทักษะในการสื่อสาร 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) เกณฑ์การให้คะแนนมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.674 – 0.929 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.980

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) บรรยากาศสร้างสรรค์ 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) ทีมงานมีประสิทธิภาพ 6) การสื่อสาร ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) เกณฑ์การให้คะแนนมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.769 – 0.951 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และลิ้งค์ (link) ของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 333 ฉบับ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

1.2 ค่าความเชื่อมั่น โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) คำนวณได้จากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.17) มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี (ร้อยละ 39.94) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 63.36) วิทยฐานะชำนาญการ (ร้อยละ 40.24) และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 45.05)

2. ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร และด้านบรรยากาศสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ อยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบที่มีของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรนวัตกรรมมากที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม ทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมในแต่ละองค์ประกอบเป็นรายคู่ พบว่า การทำงานเป็นทีมกับโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์สูงที่สุด อยู่ในระดับสูง รองลงมา ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมกับโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนการมีวิสัยทัศน์กับทีมงานมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีลักษณะเช่นนี้ เปรียบเสมือนเข็มทิศที่ชี้นำองค์กรหรือบุคคลไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคต เป็นการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จหรือวิวัฒนาการที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาว วิสัยทัศน์มีบทบาทสำคัญในการช่วยวางแผนและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาวรณัฐ ซองดี (2563, หน้า 69) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 การวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายชัดเจน สร้างได้ เป็นจริง ตรงกับบริบทของชุมชน ในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีความคิดกว้างไกล พัฒนาครู พัฒนาเด็ก พัฒนาชุมชนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง พรพิมล อินแมน (2564, หน้า 88) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านการวางแผนและการกำหนดทิศทางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถกำหนดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระยะเวลาและงบประมาณได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถวางเป้าหมายโดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อระบุจุดอ่อนและจุดแข็งของวิธีการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์ และความร่วมมือในทุกมิติ สถานศึกษามีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้เกิดการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่าง ๆ นอกจากนี้ สถานศึกษายังสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสื่อสารของครู พร้อมทั้งมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้งานอย่างเหมาะสม รวมถึงการถ่ายทอดข้อมูลที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนรวัฒน์ ชุติวงศ์ (2554, หน้า 51) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย โดยผลจากการศึกษา ได้นำเสนอความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กรอย่างเปิดกว้างเป็นการสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในองค์กรที่ไม่มีรูปแบบเป็นทางการ สามารถแสดงความคิดเห็นและโต้ตอบกันอย่างมีเหตุผลได้เต็มที่แม้ตำแหน่งงานต่างกัน บุคลากรทุกคนเปิดใจยอมรับข้อติชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เช่น ประหยัดเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ นอกจากนั้นผู้บริหารควรใช้วิธีการสอนมากกว่าการสั่ง เนื่องจากจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตัวเองและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น อีกทั้ง เอื้อมพร ศิริรัตน์ (2566, หน้า 188) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา ได้กล่าวถึง

ความเป็นองค์กรนวัตกรรมนั้นต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดกัน และสนับสนุนกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความสัมพันธ์กันสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.852 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์กรมหาชน) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562, หน้า 75) ที่ได้เขียนไว้ในหนังสือการจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม ว่าองค์กรนวัตกรรมเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าสอดคล้องตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีศักยภาพในการพัฒนายกระดับความสามารถนั้นให้สูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สนับสนุนการเติบโตที่มั่นคงให้กับองค์กรในอนาคต โดยมีโมเดลการจัดการนวัตกรรมในระดับองค์กร แบ่งกรอบการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมขององค์กรออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับยุทธศาสตร์ ระดับปฏิบัติการ และระดับสนับสนุน

ระดับยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยแนวคิดสำคัญใน 2 มิติ ได้แก่ มิติของการกำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรม และมิติของการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของวัตถุประสงค์ขององค์กร ยุทธศาสตร์นวัตกรรมขององค์กรจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการกำหนดยุทธศาสตร์นวัตกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การประกาศค่านิยมร่วมด้านนวัตกรรม ให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับทราบและการจัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลว่ายุทธศาสตร์นวัตกรรมที่กำหนดไว้นั้น ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ มิติของกระบวนการที่จะนำมาใช้ และมิติของผลลัพธ์จากนวัตกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น กระบวนการที่สำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรหรือธุรกิจกลายเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย กระบวนการที่จะใช้สร้างสรรค์นวัตกรรม กระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทาน และกระบวนการจัดการเครือข่ายพันธมิตรนวัตกรรม ส่วนผลลัพธ์จากนวัตกรรม ได้แก่ ความสำเร็จและการยอมรับของนวัตกรรมที่นำเสนอต่อสังคม ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจหรือสังคม และทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดขึ้นจากผลลัพธ์ของนวัตกรรม

ระดับสนับสนุน องค์กรนวัตกรรมจำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงสุด ในมิติด้านบุคลากร เช่น การสรรหาผู้นำ ผู้สนับสนุน และโครงสร้างที่เป็นรูปธรรมให้แก่บุคลากรที่จะเป็นผู้ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร ในมิติด้านวัฒนธรรมองค์กรนวัตกรรม เช่น การมุ่งสู่ค่านิยมของการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสร้างแรงจูงใจ รวมถึงต้องได้รับการสนับสนุนด้านองค์ความรู้ที่จำเป็น และมีการพัฒนาองค์ความรู้ ระบบการแบ่งปันความรู้ ที่จะนำไปสู่กลไกการเรียนรู้ขององค์กร และการสนับสนุนในด้านทรัพยากรที่จำเป็นในการผลักดันในการเกิดนวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากผลของนวัตกรรม อีกทั้งจากการศึกษาบทความของจิราภรณ์ ชนัญชนะ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม จิราภรณ์ ชนัญชนะ (2567, หน้า 160) พบว่า องค์กรภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร นโยบาย งบประมาณ ทักษะบุคลากร เทคโนโลยี และนวัตกรรม นอกจากนี้ องค์กรภาครัฐควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความพร้อมการจัดการองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม และดำเนินการตามแนวทางการจัดการองค์กรภาครัฐเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างจริงจัง เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ออกแบบการบริหารสถานศึกษา คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีวิธีการกระตุ้นครูให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม นำนวัตกรรมไปพัฒนาโดยสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากที่มีอยู่เดิม และมีการนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.2 ผลการศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรให้อิสระครูได้ตัดสินใจ ให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ จัดสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่แปลกใหม่ มีคุณค่า และท้าทายให้ครูได้มีส่วนรวมแสดงออกอย่างกว้างขวาง มีบรรยากาศการทำงานที่เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ และมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรรม

1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีกลยุทธและเป้าหมายที่สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมกำหนดทิศทางพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครู กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และแก้ไขปัญหา รวมถึงใช้การสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ออกแบบการบริหารที่ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน กระตุ้นครูให้พัฒนานวัตกรรมและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาโรงเรียนให้ทันสมัย สร้างระบบสารสนเทศเพื่อเสริมประสิทธิภาพการบริหารงาน และส่งเสริมให้ครูเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ด้วยพฤติกรรมเหล่านี้ สถานศึกษาจะมีศักยภาพในการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม เพิ่มมูลค่าและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

2.2 ผลการศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรศึกษาแนวทางการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่

2.3 จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียน เช่น ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ปัจจัยการนิเทศการศึกษา เป็นต้น

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ ชนัญชนะ. (2567). การจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 6*(1), 148 – 162.

ณิชาวรณัฐ ซองดี. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธันยากร ศรีสุข. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2*(2), 1 – 14.

นรวัฒน์ ชุติวงศ์. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 34*(130), 47 – 58.

ปนัดดา อภิชาสิริกุล. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครู เพื่อการจัดการเรียนรู้STEMในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. *e-Journal of Education Studies, Burapha University, 6*(4), 47 – 65. สืบค้นจาก https://so01.tcithaijo.org/index.php/ejes/article/view/272429

พรพิมล อินแมน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิภาวี ขวัญช่วย. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารอิสลามแห่งประเทศไทย, 1*(1), 51 – 60.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อรคณึง อินทรกุล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(2), 955 – 969.

เอื้อมพร ศิริรัตน์. (2566). อิทธิพลของความเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรี. *สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์, 10*(1), 182 – 191.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร