

**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**
**INNOVATIVE LEADERSHIP AFFECTING THE HIGH-PERFORMANCE ORGANIZATION OF SCHOOLS
UNDER THE BUREAU OF EDUCATION PATTAYA CITY IN CHONBURI PROVINCE**

สมพงษ์ เชือกพรหม^{1,*} พจนีย์ มั่งคั่ง² และ อำนาจ บุญประเสริฐ²

Sompong Chueakprom^{1,*}, Pojanee Mangkang² and Amnat Boonprasert²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

²สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University,
Chachoengsao 24000, Thailand

²Program in Foundation and Educational Administration, Faculty of Education,
Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

*Corresponding author: Email: pong_school4@hotmail.com

รับบทความ 13 ตุลาคม 2564 แก้ไขบทความ 28 พฤศจิกายน 2564 ตีพิมพ์บทความ 7 ธันวาคม 2564 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 248 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วม 2) การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบบโครงสร้างองค์การ และด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีส่วนร่วม สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.90 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'_y = .488Z_1 + .313Z_3 + .443Z_2 - .416Z_2$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine 1) the level of school administrators' innovative leadership, 2) the level of high-performance organization of schools, 3) the relationship between school administrators' innovative leadership and high-performance organization of schools, and 4) school administrators' innovative leadership affecting the high-performance organization of schools under the Bureau of Education Pattaya City in Chonburi Province. The sample, selected through a multi-stage sampling, consisted of 248 school administrators and teachers. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire with the reliability of .98. The statistics for data analysis were frequency,

percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis.

The research findings found that: 1) The level of school administrators' innovative leadership was overall at a high level, ranking by mean scores from high to low: creating an organizational atmosphere, vision, creativity, and participation; 2) The level of high-performance organization of schools was overall at a high level, ranking by mean scores from high to low: organizational strategy, knowledge management, organizational structure system, and service recipients focus; 3) The relationship between school administrators' innovative leadership and the high-performance organization of schools was at a high positive correlation ($r_{xy} = .790$) with the .05 level of significance; and 4) School administrators' innovative leadership affecting the high-performance organization of schools comprised creativity, creating an organizational atmosphere, vision, and participation, and could predict the high-performance organization of schools at 63.90 percent. The predictive equation could be written in the form of standardized scores as $Z'_y = .488Z_1 + .313Z_2 + .443Z_3 - .416Z_4$

Keywords: Leadership, Innovative leadership, High-Performance Organization

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) จัดทำขึ้นเพื่อการพัฒนาประเทศมีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มีเป้าหมายให้ประเทศไทยเข้าสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูงภายในปี 2579 ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยที่มีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน มีความเป็นธรรมในสังคม ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก มีระบบเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มแข็งและเติบโตอย่างมีคุณภาพ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบต่อ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 8) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยมีแนวทางการพัฒนามุ่งปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า สามารถให้บริการประชาชนในรูปแบบทางเลือกที่หลากหลายและมีคุณภาพ ข้าราชการมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ องค์การมีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงปรับเปลี่ยนจากการบริหารที่เน้นปัจจัยนำเข้าและกระบวนการสู่การบริหารที่เน้นผลลัพธ์ คุณภาพการบริการและเครือข่ายหรือที่เรียกกันว่า เป็นการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (สุรศักดิ์ ชะมรัมย์, 2560, หน้า 9) ดังนั้น สถานศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงาน ภาครัฐจึงจำเป็นต้องยกระดับการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบต่อ โปร่งใส ตรวจสอบได้และ ประชาชนมีส่วนร่วม มีแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และบุคลากรให้มีคุณภาพ มีการทำงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาหน่วยงานไปสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง

องค์การสมรรถนะสูง เป็นองค์การที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ยึดระบบบังคับบัญชาที่เข้มงวด แต่มุ่งกระตุ้นให้คนในองค์การสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยระบบการ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ (Holbeche, 2005; อ้างถึงใน ธนัฎพร โคจรานนท์, 2562, หน้า 66) โรงเรียนซึ่งเป็น องค์การในด้านการศึกษาก็จำเป็นต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง เนื่องจากโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ไม่หยุดนิ่ง เกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้มีผลงานเป็นที่ยอมรับและมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์, 2559, หน้า 2) ผู้บริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญ โดยภาวะผู้นำถือเป็นขุมพลังงานในการขับเคลื่อน ให้องค์การสามารถดำเนินการตามพันธกิจ และภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงาน (วาสนา เนียมสี, 2560, หน้า 1) ผู้บริหารในทุก ๆ องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์การของตนให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง หรือองค์การที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) เนื่องจากองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้น ย่อมจะเป็นรากฐานและแนวทางที่ สำคัญที่จะทำให้้องการประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว (พสุ เตชะรินทร์และคณะ, 2549, หน้า 3) ดังนั้น การสร้างการ เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็น

ผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง (อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์, ออนไลน์, 2563)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหรือใช้ในการแก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์กร (Horth, 2009; อ้างถึงใน เวียงวิวรรณ ทำทูล, 2557, หน้า 28) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร (กุลชลี จงเจริญ, ออนไลน์, 2563) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อทิศทางการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ไม่หยุดนิ่ง (ปณตนนท์ เกียรติประภากร, 2561, หน้า 2000-2001) ดังผลการศึกษาของ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 149) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และผลการศึกษาของ บุญชู สุนทรศิริ (2557, หน้า 191) พบว่า ภาวะผู้นำกับองค์การที่มีสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก จึงแสดงได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาสู่การเป็น องค์กรสมรรถนะสูง

เมืองพัทยา เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยมีสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา มีโรงเรียน จำนวน 11 โรงเรียน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในแผนพัฒนาเมืองพัทยา พ.ศ.2561-2564 ไว้ว่า “เพื่อพัฒนาองค์กรเมืองพัทยาสู่การเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง สามารถบริหารจัดการและดูแลมหานครขนาดใหญ่ที่เป็นศูนย์กลางภาคตะวันออก และรองรับนักท่องเที่ยวผู้มาเยือนในปริมาณมากและหลากหลายวัฒนธรรมความต้องการ” มีเป้าประสงค์คือเมืองพัทยาคือองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (เมืองพัทยา, 2559, หน้า 123-128) การบริหารจัดการศึกษาของเมืองพัทยาที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงหรือองค์กรสมรรถนะสูง ผลงานด้านการจัดการศึกษาต้องเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติ แต่ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เฉลี่ยทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ พบว่า คะแนนระดับประเทศเท่ากับ 37.99 คะแนน ระดับสังกัดเมืองพัทยากับ 35.28 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ 2.71 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีความแตกต่างอยู่ระหว่าง 1.73-4.13 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2561 พบว่า ทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนลดลง และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เฉลี่ยทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า คะแนนระดับประเทศเท่ากับ 36.30 คะแนน ระดับสังกัดเมืองพัทยากับ 35.21 คะแนน มีคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศ 1.09 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีความแตกต่างอยู่ระหว่าง 0.11-2.45 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2561 พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) เพิ่มขึ้น 4.03 คะแนน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีคะแนนลดลงอยู่ระหว่าง 0.39-7.12 คะแนน (สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา, 2563, หน้า 1-2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษายังไม่บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนาเมืองพัทยาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง หากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา มีการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา จะสามารถทำให้การพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

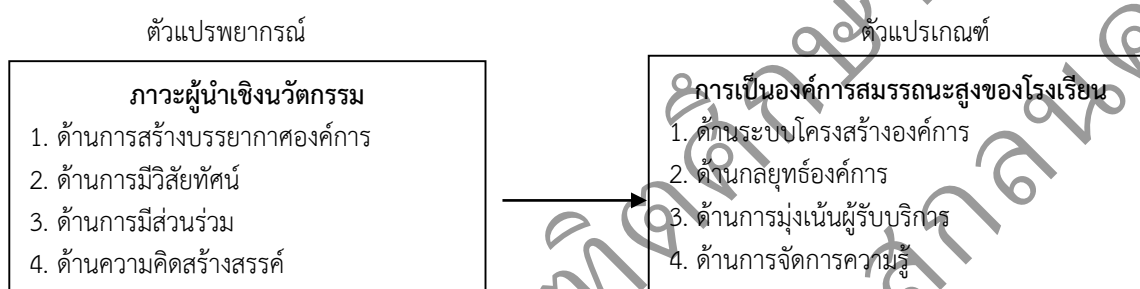
จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประกอบพิจารณาการบริหารเพื่อยกระดับการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 11 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 636 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 657 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 248 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 31 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 19) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์การประเมินของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 54) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านระบบโครงสร้างองค์กร ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ และด้านการจัดการความรู้ จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 19) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ตามเกณฑ์การประเมินของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 54) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. บันทึกลงเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครยื่นขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงนายกเมืองพัทยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
2. นำหนังสือเสนอต่อนายกเมืองพัทยาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรีที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ส่งแบบสอบถามให้แก่โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทาง Google Form เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และจังหวัดชลบุรีเป็นพื้นที่สีแดง
4. เมื่อได้รับผลจากการทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form แล้ว ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ดังตาราง 1-5

ตาราง 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ($n = 248$)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ	3.90	.77	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.82	.85	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.65	.94	มาก
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.81	.80	มาก
เฉลี่ยรวม	3.80	.81	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.82$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.81$) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ตาราง 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ($n = 248$)

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน	4.08	.79	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.86	.89	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน	4.02	.80	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสถานที่สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.94	.80	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดใหม่ ๆ กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม	3.80	.91	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในโรงเรียน	3.81	1.00	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน	3.96	.91	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย	3.81	.97	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.79	.90	มาก
เฉลี่ยรวม	3.90	.77	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.02$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (n = 248)

ด้านการมีวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน	3.79	.90	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางและดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน	3.80	.99	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท้าทาย	3.94	.92	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จของโรงเรียน	3.82	.97	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ก้าวทันต่อเหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์	3.79	.88	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน	3.84	.95	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาปรับใช้ สนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน การให้บริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.78	1.00	มาก
เฉลี่ยรวม	3.82	.85	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท้าทาย ($\bar{X} = 3.94$) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน ($\bar{X} = 3.84$) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาปรับใช้ สนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนการให้บริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
ด้านการมีส่วนร่วม (n = 248)

ด้านการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานให้บุคลากรในโรงเรียน	3.65	1.03	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่	3.57	.98	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม	3.71	.96	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตัดสินใจ	3.67	.99	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาและความต้องการ	3.64	1.02	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหา	3.57	.98	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน	3.71	.96	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน	3.67	.99	มาก
เฉลี่ยรวม	3.65	.94	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.71$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความคิดสร้างสรรค์ (n = 248)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มแปลกใหม่แตกต่างจากเดิม	3.79	.89	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน	3.81	.98	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	3.94	.90	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา	3.82	.95	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	3.79	.87	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด วางแผนการทำงานประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทของโรงเรียน	3.76	.90	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.79	.89	มาก
เฉลี่ยรวม	3.81	.80	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.94$) ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ($\bar{X} = 3.82$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด วางแผนการทำงาน ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.76$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ดังตาราง 6-10

ตาราง 6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม (n = 248)

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านระบบโครงสร้างองค์กร	4.01	.72	มาก
ด้านกลยุทธ์องค์กร	4.13	.69	มาก
ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	3.99	.72	มาก
ด้านการจัดการความรู้	4.03	.74	มาก
เฉลี่ยรวม	4.04	.68	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านกลยุทธ์องค์การ ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.03$) ด้านระบบโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.01$) และด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านระบบโครงสร้างองค์การ (n = 248)

ด้านระบบโครงสร้างองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โรงเรียน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนสอดคล้องกับขอบข่ายงานที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด	4.13	.72	มาก
2. โรงเรียน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถ	4.05	.78	มาก
3. โรงเรียน มีการกำหนดรูปแบบการทำงานที่ทำให้บุคลากรได้ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	4.02	.86	มาก
4. โรงเรียน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้โรงเรียนมีขีดสมรรถนะสูงขึ้น	3.96	.83	มาก
5. โรงเรียน มีการบูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการ	3.96	.80	มาก
6. โรงเรียน จัดโครงสร้างที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม เอื้อให้เกิดการประสานงาน การเรียนรู้ และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.95	.86	มาก
เฉลี่ยรวม	4.01	.72	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านระบบโครงสร้างองค์การโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนสอดคล้องกับขอบข่ายงานที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด ($\bar{X} = 4.13$) โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.05$) โรงเรียนมีการกำหนดรูปแบบการทำงานที่ทำให้บุคลากรได้ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียน จัดโครงสร้างที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม เอื้อให้เกิดการประสานงาน การเรียนรู้ และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านกลยุทธ์องค์การ (n = 248)

ด้านกลยุทธ์องค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	4.07	.79	มาก
2. โรงเรียนมีการจัดทำเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ	4.16	.74	มาก
3. โรงเรียนสื่อสารแผนปฏิบัติการให้บุคลากรได้ทราบและนำไปปฏิบัติ	4.13	.76	มาก
4. โรงเรียน มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป	4.10	.84	มาก
5. โรงเรียน มีการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าของโรงเรียน	4.18	.74	มาก
6. โรงเรียน มีการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	4.08	.77	มาก
7. โรงเรียน มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน	4.13	.74	มาก
8. โรงเรียน มีการติดตามผลของการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	4.11	.74	มาก
9. โรงเรียน มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี	4.23	.72	มาก
เฉลี่ยรวม	4.13	.69	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ด้านกลยุทธ์องค์การ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 4.23$) โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$) โรงเรียนมีการจัดทำเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ (n = 248)

ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.04	.84	มาก
2. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริการประชาชน ที่ทันสมัย รวดเร็วและเข้าถึงง่าย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมบริการ	4.02	.76	มาก
3. โรงเรียนวางแผนเชิงรุกที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งปัจจุบันและอนาคต	4.00	.82	มาก
4. โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์	3.92	.83	มาก
5. โรงเรียนปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของประชาชนส่งผลต่อความพึงพอใจ	3.98	.78	มาก
6. โรงเรียนสร้างความร่วมมือของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.96	.79	มาก
7. โรงเรียนมีการวัด สำนวณ เก็บข้อมูลความต้องการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.94	.83	มาก
8. โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.02	.80	มาก
เฉลี่ยรวม	3.99	.72	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.04$) โรงเรียน มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัย รวดเร็วและเข้าถึงง่ายเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมบริการ ($\bar{X} = 4.02$) โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ด้านการจัดการความรู้ (n = 248)

ด้านการจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โรงเรียน มีการสรรหาข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการตัดสินใจให้กับบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูล	4.06	.81	มาก
2. โรงเรียน มีการแบ่งปันข้อมูลและการสื่อสารอย่างกว้างขวางและเข้าถึงได้ง่าย	4.08	.79	มาก
3. โรงเรียน มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน	4.04	.81	มาก
4. โรงเรียน มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ดี	4.03	.81	มาก
5. โรงเรียน มีการใช้ความรู้และองค์ความรู้ในการแก้ปัญหา	4.04	.79	มาก
6. โรงเรียน มีวิธีการในการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้มาพัฒนาให้เป็นระบบ	4.02	.78	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. โรงเรียน มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าถึงข้อมูล การแบ่งปันข้อมูล รวมทั้งการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลสู่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก	3.95	.82	มาก
8. โรงเรียน มีการนำผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษามาทบทวนเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม	4.03	.78	มาก
9. บุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารกันเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน	4.05	.82	มาก
เฉลี่ยรวม	4.03	.74	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีการแบ่งปันข้อมูลและการสื่อสารอย่างกว้างขวางและเข้าถึงได้ง่าย ($\bar{X} = 4.08$) โรงเรียนมีการสรรหาข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการตัดสินใจให้กับบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูล ($\bar{X} = 4.06$) บุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารกันเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าถึงข้อมูล การแบ่งปันข้อมูล รวมทั้งการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลสู่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 3.95$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	1.000					
X_2	.962*	1.000				
X_3	.869*	.888*	1.000			
X_4	.943*	.966*	.867*	1.000		
X	.973*	.985*	.941*	.973*	1.000	
Y	.774*	.759*	.751*	.774*	.790*	1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์รายด้าน จากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับด้านความคิดสร้างสรรค์ ($r_{x_4y} = .774$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x_2y} = .759$) และด้านการมีส่วนร่วม ($r_{x_3y} = .751$)

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ดังตาราง 12

ตาราง 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	sig
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.411	.129	.488	3.195*	.002
ด้านการมีส่วนร่วม (X_3)	.226	.061	.313	3.697*	.000
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ (X_1)	.388	.127	.443	3.047*	.003
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2)	-.330	.154	-.416	-2.142*	.033
ค่าคงที่ (a) = 1.400					

$R = .800, R^2 = .639, S.E._{est} = .409, F = 107.711$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เรียงลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) ด้านการมีส่วนร่วม (X_3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ (X_1) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .639 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ร้อยละ 63.90

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = 1.400 + .411X_4 + .226X_3 + .388X_1 - .330X_2$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'_Y = .488Z_4 + .313Z_3 + .443Z_1 - .416Z_2$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีประเด็นน่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 114) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวีณา กันธิณ (2560, หน้า 74-75) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐตามทัศนะของดร. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วุชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 95) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม และเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์การ ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม สอดคล้องกับ Horth (2009; อ้างถึงใน เวียงวิวรรณ์ ทำทูล, 2557, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารที่สามารถนำความคิดใหม่ ๆ และการปฏิบัติที่ไม่เหมือนเดิมมาใช้ในการนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายหรือใช้ในการแก้ปัญหาที่ประสบอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อองค์การ

2. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องผลการศึกษาของ เวียงวิวรรณ ท่ามูล (2557, หน้า 140-141) พบว่า การเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิราภรณ์ เพชรทัต (2558, หน้า 92-93) พบว่า ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญศิริ ฤทธิธรม (2559, หน้า 102-103) พบว่า ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี อีกทั้งมีการแบ่งปันข้อมูลและการสื่อสารอย่างกว้างขวางและเข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนสอดคล้องกับขอบข่ายงานที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดและมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับ พสุ เทชะรินทร์ และคณะ (2549, หน้า 3) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารในทุก ๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนคือความมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงหรือองค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) กันทั้งสิ้น เนื่องจากองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้นย่อมจะเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับ Linder & Brooks (2004, pp. 26-35) ได้กล่าวว่า องค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยคุณลักษณะที่มีแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่มุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ มีความสามารถชี้แจงและมีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น สามารถจัดการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนยุทธศาสตร์และนโยบาย องค์กรสามารถออกแบบองค์การและกระบวนการทำงาน บริหารผลการปฏิบัติงานขององค์กร สามารถสร้างเครือข่ายและพันธมิตรที่ดีขององค์กร มีผลของการดำเนินงานที่ดีและมีคุณภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและผู้รับบริการ มุ่งเน้นการจัดหาทรัพยากร การประสานงานและการขนส่ง สามารถบริหารงานทางบุคลากรและบริหารงานข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Waal (2007, pp. 179-185) ที่กล่าวว่า องค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี มีการบริหารจัดการระยะยาว มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ประสานเชื่อมโยงและไปในทิศทางเดียวกัน และให้ความสำคัญกับพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เวียงวิวรรณ ท่ามูล (2557, หน้า 140) ศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญต่อการบริหารงานและพัฒนาโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สอดคล้องกับ พยัต วุฒิรงค์ (2555, หน้า 37; อ้างถึงใน ยินดี ฮานนท์, ออนไลน์, 2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่เป็นเลิศ เพราะสามารถสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ วิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ สามารถนำมาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และพัฒนาวิธีการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการเรียนการสอนที่ใช้นวัตกรรมจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนยุคใหม่ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรในระบบโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำความรู้ความสามารถ และผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน และสอดคล้องกับ กุลชลี จงเจริญ (ออนไลน์, 2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เรียงตามลำดับค่าอำนาจพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) ด้านการมีส่วนร่วม (X_3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ (X_1) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2) สามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญ์ เทพสินธพ (2560, หน้า 110-111) พบว่า ปัจจัย ด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ทั้งยังสื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา นอกจากนั้นยังมีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงทำให้โรงเรียนมีนวัตกรรมและแนวทางใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 53) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน สอดคล้องกับ Charles (2011: อ้างถึงใน แพรวา พานทอง, 2554, หน้า 34) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในการทำงาน สอดคล้องกับ Roscorla (Online, 2020) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ (Embrace the challenge) ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะนำทีมให้คิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง และจะปลูกฝังวัฒนธรรมการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

4.2 ด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชู สุนธศิริ (2557, หน้า 186) พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานให้บุคลากรในโรงเรียน สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตัดสินใจ เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาและความต้องการ คิดหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินงาน จนทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง จึงทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 228; อ้างถึงใน พงนิย มั่งคั่ง, 2560, หน้า 64) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินงานและการตัดสินใจ ก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การและหน่วยงานที่ดีที่สุด สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 51-52) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่และสร้างทัศนคติเชิงบวกให้บุคลากรทุกคนเพื่อให้เกิดการระดมความคิดเห็น (Brainstorming) และร่วมพัฒนาการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม (Innovative Goal) เช่น 1) มีการประชุมเพื่อตั้งคำถามกระตุ้นให้เกิดการคิดและเสนอความคิดใหม่ ๆ เพื่อระดมความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน 2) รับฟังและให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นก่อนสรุปเป็นแนวทางหรือนวัตกรรมใหม่

4.3 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 135) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน จัดบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดใหม่ ๆ กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม อีกทั้งยังเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมเพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย และมีการสร้างเงื่อนไขหรือบริบทของนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน จึงทำให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Litwin & Stringer (1968, p. 1; อ้างถึงใน มนตรี ศรีจันทร์อินทร์, 2559, หน้า 18-19) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการ

ปฏิบัติการในองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 46) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กร ส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และส่งผลถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 135) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐานสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นผู้มองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จของโรงเรียน จึงทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นความสามารถของผู้นำในการมองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กร มองเห็นเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คาดคะเนเห็นการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันต่อเหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์ กำหนดทิศทางขององค์กรให้ดำเนินการตามเป้าหมายโดยการวางแผนการทำงาน การจัดกำลังคนและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 51-52) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีนโยบายให้ใช้หรือพัฒนาเทคนิค วิธีการสอนรูปแบบใหม่ มีนโยบายในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลทางลบต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ไว้สูง อาจทำให้การดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์เกิดปัญหา อุปสรรค หรืออาจขาดความพร้อม หรือความเพียงพอของทรัพยากร จึงทำให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงไม่บรรลุเป้าหมายได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เช่น มีการประชุมเพื่อตั้งคำถามกระตุ้นให้เกิดการคิดและเสนอความคิดใหม่ ๆ เพื่อระดมความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน

1.2 จากการศึกษา พบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น โรงเรียนควรมีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์ เช่น มีห้องสนทนาออนไลน์ (Chatroom) หรือกระดานสนทนา (Webboard) สำหรับรับข้อร้องเรียนหรือข้อซักถามผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้สามารถตอบข้อร้องเรียนและข้อซักถามได้อย่างรวดเร็วและทันการ

1.3 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานให้มากยิ่งขึ้น มองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท้าทายและสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน รวมทั้งสื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา

1.4 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร และด้านการมีวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีได้ โดยด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมด้านความคิดสร้างสรรค์ คัดลอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อคิดค้น สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

2.2 ควบศึกษากาว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2563). หน่วยที่ 12 กาว่าผู้นำเชิงนวัตกรรม. เข้าถึงได้จาก <https://www.stou.ac.th/Schools/Sed/upload/หน่วยที่%2012%20กาว่าผู้นำเชิงนวัตกรรม.pdf>. 11 พฤษภาคม 2563.
- จิราภรณ์ เพชรทัต. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษากาว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ฉันทภัทร โคจรานนท์. (2562). การพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาสู่องค์กรสมรรถนะสูง. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชู สุนทรศิริ. (2557). กาว่าผู้นำที่ส่งผลต่อการที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปณตพันธ์ เถียรประภากุล. (2561). กาว่าผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 11(2), 1994-2013.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). กาว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์ศิลปาคมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พจนีย์ มั่งคั่ง. (2560). ทฤษฎี หลักการและกระบวนการในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.
- พสุ เตชะรินทร์ และคณะ. (2549). การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์. (2559). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แพรวา พานทอง. (2554). คุณลักษณะผู้นำนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). ประสิทธิภาพของการของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมืองพัทยา. (2559). แผนพัฒนาเมืองพัทยา 4 ปี (พ.ศ.2561-2564). ชลบุรี: เมืองพัทยา.
- ยินดี ฮานฟี. (2563). แนวทางการส่งเสริมการมีกาว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. เข้าถึงได้จาก <https://jeal.snr.ac.th/>. 21 พฤศจิกายน 2563.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). กาว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประจักษ์ศิลปาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วาสนา เนียมสี. (2560). กาว่าผู้นำเชิงปฏิบัติที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกระทรวงพลังงาน. วิทยานิพนธ์ รบ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิษณุ เทพสินธพ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ รบ.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เวียงวิวรรณ ท่าพล. (2557). กาว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา. (2563). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562. เอกสารประกอบการประชุม. ชลบุรี: เมืองพัทยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). คุณลักษณะของโรงเรียนประจักษ์ศิลปาคม. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ*. เข้าถึงได้จาก https://ocsc.chulaonline.net/document/teamleader/Effective_Team_Leader.pdf. 22 พฤศจิกายน 2563.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2560). การบริหารงานภาครัฐกับมิติของความเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง. *รัฐสภาสาร*, 65(5), 9-34.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir->. 11 พฤษภาคม 2563.
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of psychological testing* (5th ed). New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Linder, J.C., & Brook, J.D. (2004). Transforming the public sector. *Outlook Journal*, 3, 26-35.
- Roscorla, T. (2020). *The 7 Steps to Innovative Leadership*. Retrieved from <https://www.dysky.org/education/the-7-steps-to-innovative-leadership/>. December 21st, 2020.
- Waal, A. (2007). The characteristics of a high performance organization. *Business Strategy Series*, 8(3), 179-185.