

## ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู

## สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

Innovative Leadership of School Administrators affecting Teaching Behavior of Teachers  
in Surin Primary Education Service Area Office 2รัชนิดา การิรัตน์<sup>1</sup> และ ยุวธิดา ชาปัญญา<sup>2</sup>Ratchanida Kareerat<sup>1</sup> and Yuwathida Chapanya<sup>2</sup>

Received : 14 มิ.ย. 2564

Revised : 30 ส.ค. 2564

Accepted : 2 ก.ย. 2564

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) พฤติกรรมการสอนของครู และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 472 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ โดยแบ่งชั้นจำแนกสัดส่วนตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา และการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่า 0.6-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.837 และด้านพฤติกรรมการสอนของครูเท่ากับ 0.798 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก อีก 2 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) พฤติกรรมการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการสอน และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ( $X_5$ ) ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม ( $X_3$ ) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ( $X_1$ ) โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการสอนของครู ร้อยละ 23.30 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y' = 2.843 + 0.138X_5 + 0.104X_3 + 0.081X_2 + 0.058X_1$$

$$Z'_y = 0.238Z_{X5} + 0.212Z_{X3} + 0.151Z_{X2} + 0.096Z_{X1}$$

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, พฤติกรรมการสอนของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล: nan-ni3@hotmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อีเมล: chapan.chapan@hotmail.com

<sup>1</sup> Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University, Email: nan-ni3@hotmail.com

<sup>2</sup> Assistant Professor, Ed.D., Lecturer in Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University, Email: chapan.chapan@hotmail.com

## Abstract

The purposes of this research were to study 1) innovative leadership of school administrators, 2) teaching behavior of teachers, and 3) innovative leadership of school administrators affecting teaching behavior of teachers. The sampling group consisted of 472 school administrators and teachers in Surin primary education service area office 2 by Taro Yamane's formula. Proportional random sampling by district areas and simple random sampling were utilized to select the participants for the study. The sampling group consisted of 472 school administrators and teachers in Surin primary education service area office 2 by Taro Yamane's formula. Proportional random sampling by district areas and simple random sampling were utilized to select the participants for the study. Research instrument for collecting the data was a five - point rating scale questionnaire. The consistency index of each item was 0.6 - 1.00. The reliability in innovative leadership of school administrators was 0.837 and the reliability in teaching behavior of teachers was 0.798. Statistical analysis of the data involved percentage, mean, standard deviation and correlation of Pearson Product Moment. Stepwise multiple regression was employed to test the hypothesis.

The findings of the research revealed that; 1) the innovative leadership of administrators as an overall was a high level. When considering in each aspect, there were 4 aspects also rated at a high level except the aspect of teamwork, and creating of innovation organization which was also rated at the highest. 2) the behavior of teaching as an overall was a high level. When considering in each aspect, the aspect of learning management, and measurement and evaluation which was also rated at the highest. And 3) the four aspects of innovative leadership of administrators affecting behavior of teaching; motivated creation ( $X_5$ ), problem solving and creating innovative ( $X_3$ ), creativity ( $X_2$ ), and change in vision ( $X_1$ ). These predictors could affect and predict 23.30 percent of behavior of teaching with statistical significance at the .05 level. These could be formed as the regression equations of unstandardized score and standardized score as follows;

The Regression Equation of Unstandardized Score:

$$Y' = 2.843 + 0.138X_5 + 0.104X_3 + 0.081X_2 + 0.058X_1$$

The Regression Equation of Standardized Score:

$$Z'_y = 0.238Z_{X_5} + 0.212Z_{X_3} + 0.151Z_{X_2} + 0.096Z_{X_1}$$

**Keywords:** Innovative leadership, Teaching behavior of teachers, Surin primary education service area office 2

## บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันที่เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงแห่งศตวรรษที่ 21 และรวมถึงการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของทุกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีภาวะของการแข่งขันสูง การพัฒนาสถานศึกษาในปัจจุบันก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเช่นกัน อันเป็นที่มาของกระแสโรงเรียนนวัตกรรมที่กลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับ การเปลี่ยนแปลงนี้ก็สามารถสร้างโอกาสใหม่ ๆ ทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคลซึ่งส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมอง

และทัศนคติ การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2559: 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตือรือร้นกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานในอนาคต (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551: 80) ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2551: 56) ที่กล่าวไว้ว่า การศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากขึ้นและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในภาวะสังคมโลกที่แข่งขันอย่างรุนแรง เช่นปัจจุบัน เราจึงควรเป็นกระแสการศึกษาใหม่ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อผลในทางปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการศึกษา ก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ที่สร้างสรรค์ในวงการการศึกษา ซึ่งปัจจุบันผู้นำองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญปัญหาที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าก็คือภาวะผู้นำ องค์กรใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความสามารถ ย่อมสามารถนำองค์กรสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดก็ตามมีผู้บริหารที่ไม่ได้คุณภาพ ย่อมทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำลง และผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว (ภารดี อนันต์นารี, 2555: 84) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการศึกษาให้พัฒนาเป็นไปตามกลไกแนวทางการพัฒนาประเทศของรัฐบาลในยุคปัจจุบันซึ่งเน้นในเรื่องของนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ในนวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านกลยุทธ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านนวัตกรรม ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนและพร้อมนำองค์กรก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการศึกษาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในอนาคต ทั้งนี้การจัดการสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรม โดยบทบาทหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ซึ่งที่ผ่านมสถานศึกษามุ่งเน้นการดูแลผู้เรียนด้านระเบียบวินัยและความประพฤติเป็นหลัก ในขณะที่บทบาทด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนยังไม่โดดเด่นมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ฯลฯ จะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสามารถ มีพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพและออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูอันเกิดจากการพัฒนานวัตกรรม

การที่ครูจะมีพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความบทบาทในการส่งเสริมศักยภาพและเป็นแรงสนับสนุนให้มีการพัฒนาของครูอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552: 74) ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลพร ธนสุวรรณ (2537: 8) กล่าวว่าพฤติกรรมการสอนของครูเป็นการแสดงออกซึ่งการกระทำที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในการเรียนการสอนแต่ละครั้ง และสมใจ ลักษณะ (2543: 7) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการสอนของครู คือ การที่บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็ม

ความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสอนที่จะสร้างผลงานให้ได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการสอน มีความพึงพอใจในการเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งพฤติกรรมการสอนของครูเป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อน อาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้สอนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสอนและเป็นผู้ที่มีศิลปะหรือมีกลวิธีและมีเทคนิคต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสอน ซึ่งการก้าวสู่ยุคดิจิทัลยุคที่มีสื่อการเรียนรู้หลากหลาย เช่น บทเรียนออนไลน์ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การเรียนการสอนบนเว็บไซต์ ส่งผลให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผนวกกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนในแต่ละยุคสมัยที่ถือได้ว่าเป็นความท้าทายความสามารถทางวิชาชีพครู หากครูยังมีความเชื่อเดิมเกี่ยวกับรูปแบบการสอนของตนที่เคยใช้มานานกว่ายี่สิบสามสิบปีเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ความเชื่อดังกล่าวก็จะกลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (พยัต วุฒิรงค์, 2555: 144) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จะต้องเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่ครู เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อพฤติกรรมการสอนของครู เพราะผู้นำมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นการทำงานแบบร่วมมือ โดยความร่วมมือของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการสอนของครูเกิดประสิทธิผล พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ตอบสนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นครูผู้สอนซึ่งถือเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การที่สำคัญจะมีพฤติกรรมการสอนที่ดีได้นั้น ย่อมเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องมีบทบาทในการส่งเสริมศักยภาพและเป็นแรงสนับสนุนให้มีการพัฒนาของครูอยู่เสมอ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูโดยตรง โดยผู้นำจะมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นการทำงานแบบร่วมมือ โดยการร่วมมือของครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนอันจะส่งผลให้พฤติกรรมการสอนของครูมีประสิทธิผลในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย จึงกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ล้วนมีที่มาจากพฤติกรรมของผู้สอนเอง อันเกิดจากผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความสำคัญหรือส่งเสริมพัฒนาครูผู้สอน และพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อการขับเคลื่อนกลไกดังกล่าว

ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 กำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 คือ To Be the First มีความหมายในทางส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและพฤติกรรมการสอนของครู โดยพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในด้านนวัตกรรมและให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน NT ในปีการศึกษา 2562 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับ สพฐ. และระดับประเทศ มีค่าอยู่ในระดับสูงกว่าประเทศทั้ง 2 ด้าน ด้านคณิตศาสตร์อยู่ในระดับสูงสุด และด้านภาษาไทยตามลำดับ โดยทั้ง 2 ด้านมีค่าเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 50, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับ สพฐ. และระดับประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่าวิชาภาษาไทยมีคะแนนสูงสุด 52.11 และวิชาภาษาอังกฤษอยู่ในระดับต่ำสุดมีคะแนน 32.92 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับ สพฐ. และระดับประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่าวิชาภาษาไทยมีคะแนนสูงสุด 55.62 และวิชาคณิตศาสตร์ อยู่ในระดับต่ำสุดมีคะแนน 25.66 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2563: 10)

จากความสำคัญข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในด้านพฤติกรรมการสอน อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน บรรลุวัตถุประสงค์ และทันต่อการก้าวหน้าของโลก เหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

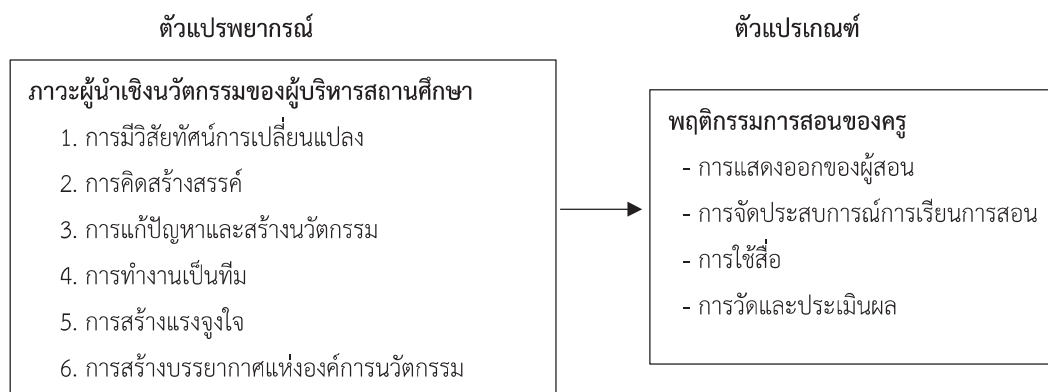
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เสริมสร้างและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

### กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักวิชาการและผู้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ เฉลิมพร เย็นเยือก (2550: 83), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553: 179-180), สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559: 1), Hender (2003: 122-123), Kuczmarski (2003: 97), Dave (2007: 1), Jong & Den Hartog (2007: 41-64), Richard (2009: 66-67), Tanya (2010: 107), Grady and Malloch (2010: 112), Charles (2010: 86), Paddy, et al. (2012: 109), Sen and Eren (2012: 90-91), Vlok (2012: 123) และ Horth (2014: 93) มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และสังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมการสอนของครูของนักวิชาการและผู้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู ได้แก่ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2526: 106), ลำพอง บุญช่วย (2530: 1), สุพิน บุญชูวงศ์ (2533: 4-5), อาภรณ์ ใจเที่ยง (2540: 6-7), ทิศนา แหมมณี (2542: 22), สมใจ ลักษณะ (2546: 11), พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาร์ ยินดีสุข (2550: 56), สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552: 76) และ Smith (1982: 65) มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแสดงออกของผู้สอน 2) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อ และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล โดยแสดงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,050 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 226 คน และครู จำนวน 1,824 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 472 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 144 คน และครูจำนวน 328 คน ได้มาโดยใช้สูตรคำนวณของขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์ยามาเน่ Yamane (1973, อ้างถึงใน รชนีเพ็ญ พลเยี่ยม, 2560: 63) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05

ใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 แล้วจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการจับสลากรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอจนครบ 472 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรม การสอนของครู จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท Likert ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท Likert ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาดาราศาสตร์ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ

3.2 ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดที่กำหนด ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการสอนของครู โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาขอคำแนะนำและตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล แสงพรหม 3) นายทองใส สุดาปัน ผู้อำนวยการโรงเรียนไพรขลา (ไพรขลาราษฎร์พิทยากุล) 4) นายวัฒนา สุดขารี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดู่หนองไผ่ และ 5) นายสุทธิพันธ์ นาคแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางบ่อภิรมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (รชนีเพ็ญ พลเยี่ยม, 2560: 63) โดยแบบสอบถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60–1.00 แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค ตอนที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.837 และตอนที่ 3 มีค่าเท่ากับ 0.798

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือพร้อมแบบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อขอเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเองและผู้ช่วยผู้วิจัย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษานั้น ๆ ตอบกลับมาภายใน 14 วัน หากไม่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปอีกครั้ง และขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการติดตามและเดินทางไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจนครบ 472 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

5.2.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.2 วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนของครู โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง พฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( $r_{xy}$ ) และมีการแปลผลในกรณีที่มีค่าเป็นบวก ( $r_{xy}$ ) ดังนี้ (รัชณีเพ็ญ พลเยี่ยม, 2560: 156)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 ถึง 80.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5.2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

## สรุปผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยด้านการทำงานเป็นทีมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|--------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง       | 4.43      | 0.55 | มาก       |
| 2. ด้านการคิดสร้างสรรค์                    | 4.50      | 0.56 | มาก       |
| 3. ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม         | 4.40      | 0.57 | มาก       |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม                     | 4.52      | 0.57 | มากที่สุด |
| 5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ                    | 4.43      | 0.54 | มาก       |
| 6. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม | 4.51      | 0.55 | มากที่สุด |
| โดยรวม                                     | 4.47      | 0.56 | มาก       |

2. พฤติกรรมการสอนของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน โดยด้านการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการวัดและประเมินผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียวคือ ด้านการแสดงออกของผู้สอน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการสอนของครูโดยภาพรวมและรายด้าน

| พฤติกรรมการสอนของครู                     | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ด้านการแสดงออกของผู้สอน               | 4.46      | 0.30 | มาก       |
| 2. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอน | 4.58      | 0.26 | มากที่สุด |
| 3. ด้านการใช้สื่อ                        | 4.52      | 0.25 | มากที่สุด |
| 4. ด้านการวัดและประเมินผล                | 4.57      | 0.26 | มากที่สุด |
| โดยรวม                                   | 4.53      | 0.27 | มากที่สุด |

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับพฤติกรรมการสอนของครูโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = 0.478^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = 0.360^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำ ( $r_{xy} = 0.275^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

| ตัวแปร | $X_1$              | $X_2$              | $X_3$              | $X_4$              | $X_5$              | $X_6$ | Y                   |
|--------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------|---------------------|
| $X_1$  | 1.00               | -                  | -                  | -                  | -                  | -     | 0.300 <sup>**</sup> |
| $X_2$  | .399 <sup>**</sup> | 1.00               | -                  | -                  | -                  | -     | 0.313 <sup>**</sup> |
| $X_3$  | .294 <sup>**</sup> | .269 <sup>**</sup> | 1.00               | -                  | -                  | -     | 0.341 <sup>**</sup> |
| $X_4$  | .296 <sup>**</sup> | .371 <sup>**</sup> | .578 <sup>**</sup> | 1.00               | -                  | -     | 0.287 <sup>**</sup> |
| $X_5$  | .284 <sup>**</sup> | .278 <sup>**</sup> | .250 <sup>**</sup> | .265 <sup>**</sup> | 1.00               | -     | 0.360 <sup>**</sup> |
| $X_6$  | .157 <sup>**</sup> | .203 <sup>**</sup> | .246 <sup>**</sup> | .292 <sup>**</sup> | .481 <sup>**</sup> | 1.00  | 0.275 <sup>**</sup> |
| X      |                    |                    |                    |                    |                    |       | 0.478 <sup>**</sup> |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ )

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ )

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยการคัดเลือกตัวแปรเพื่อพยากรณ์ ใช้วิธีแบบมีขั้นตอนพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ( $X_5$ ) เป็นตัวพยากรณ์ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 13.00 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม ( $X_3$ ) เข้าไปมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 19.70 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านการคิดสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) เข้าไปมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 22.60 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ( $X_1$ ) เข้าไปมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 23.30 ดังตาราง 4

**ตาราง 4** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

| โมเดล | ตัวแปรพยากรณ์                                               | R     | R <sup>2</sup> | F      | p      |
|-------|-------------------------------------------------------------|-------|----------------|--------|--------|
| 1     | X <sub>5</sub>                                              | 0.360 | 0.130          | 70.045 | 0.000* |
| 2     | X <sub>5</sub> X <sub>3</sub>                               | 0.443 | 0.197          | 57.414 | 0.000* |
| 3     | X <sub>5</sub> X <sub>3</sub> X <sub>2</sub>                | 0.475 | 0.226          | 45.453 | 0.000* |
| 4     | X <sub>5</sub> X <sub>3</sub> X <sub>2</sub> X <sub>1</sub> | 0.483 | 0.233          | 35.447 | 0.000* |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p < .05)

5. การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>5</sub>) ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม (X<sub>3</sub>) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X<sub>2</sub>) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X<sub>1</sub>) สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.138, 0.104, 0.081 และ 0.058 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.238, 0.212, 0.151 และ 0.096 ดังตาราง 5

**ตาราง 5** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

| ตัวแปรพยากรณ์                          | b     | S.E. <sub>b</sub> | β     | t     | sig    |
|----------------------------------------|-------|-------------------|-------|-------|--------|
| X <sub>5</sub>                         | 0.138 | 0.025             | 0.238 | 5.453 | .000** |
| X <sub>3</sub>                         | 0.104 | 0.021             | 0.212 | 4.870 | .000** |
| X <sub>2</sub>                         | 0.081 | 0.024             | 0.151 | 3.330 | .001** |
| X <sub>1</sub>                         | 0.058 | 0.027             | 0.096 | 2.105 | .036*  |
| a = 2.843    S.E. <sub>y</sub> = 0.145 |       |                   |       |       |        |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p < .05)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>5</sub>) ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม (X<sub>3</sub>) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X<sub>2</sub>) และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X<sub>1</sub>) ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้ร้อยละ 23.30 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.<sub>y</sub>) = 0.145 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 2.843 + 0.138X_5 + 0.104X_3 + 0.081X_2 + 0.058X_1$$

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.238Z_{X5} + 0.212Z_{X3} + 0.151Z_{X2} + 0.096Z_{X1}$$

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เช่น ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาอย่างมีระบบขั้นตอน ซึ่งช่วยขจัดความขัดแย้งและอุปสรรคต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงระหว่างทีมงานและองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเข้าด้วยกัน กำหนดเป้าหมายการสร้างบรรยากาศองค์การและวิธีการปฏิบัติงานขององค์การให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์เหตุที่จะเกิดผลกระทบต่อการจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก รวมถึงต้องมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557: 156-167) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการขีดสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563: 113-114) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น ทำให้ครูมีความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษา สามารถเตรียมการสอนและจัดประสบการณ์การสอนอย่างเป็นระบบเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหา มีกระบวนการการวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง อีกทั้งครูได้รับการอบรมการจัดทำสื่อและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับบทเรียน ดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการและกลยุทธ์ต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของทิวากร สุทธิบาก (2557: 104-112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล เทินสะเกษ และยุวธิดา ขาปัญญา (2563: 199-207) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่าประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤดี ธารธารกุลวัฒนา (2556: 67-69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี พบว่าพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายได้ผลดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานหรือได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารมีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551: 304) ได้อธิบายถึงการสร้างแรงจูงใจว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยต้องอาศัยความรู้ทางด้านจิตวิทยาและจิตวิทยาสังคม ประกอบกับศิลปะในการสอนการทำความเข้าใจ ตลอดจนการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ถูกจูงใจคล้อยตาม ผู้ถูกจูงใจจะได้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและมีการตัดสินใจปฏิบัติตามดังที่ผู้จูงใจได้ตั้งเป้าหมายไว้ และสอดคล้องกับ กันตยา เพิ่มผล (2543: 74) ที่กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานหากได้รับการกระตุ้น หรือการสร้างแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชา การจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานของตนเอง ว่าได้รับการสนองความต้องการของตนเองหรือไม่ ซึ่งความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน คือ การตอบสนองความต้องการของแต่ละคน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วประสิทธิภาพการทำงานก็จะเกิดขึ้น

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ วิธีการต่าง ๆ และการดำเนินการเชิงระบบมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ มีการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการเปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และสร้างกลุ่มข้ามสายงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ย่อมทำให้ครูได้รับการจัดปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางการทำงาน ทำให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551: 153) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาเป็นการพิจารณาไตร่ตรองอย่างพินิจพิเคราะห์ในสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นสำคัญของเรื่องที่คอยก่อกวน สร้างความรำคาญ ความยุ่งยากสับสนและความวิตกกังวล และพยายามหาหนทางขจัดปัดเป่าแก้ไขสิ่งที่ปัญหาให้หมดไปอย่างมีขั้นตอน และสอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562: 2) กล่าวถึงการสร้างนวัตกรรมที่ต้องใช้ความรู้ จินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือ ซึ่งถือว่าสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของครูในยุคปัจจุบัน และช่วยให้งานสอนเกิดประสิทธิภาพ

3.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ความคิดแปลกใหม่ มีความคิดริเริ่ม และมีจินตนาการ มีการสร้างทางเลือกใหม่ ๆ มีความคิดนอกกรอบ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการทำงาน ย่อมส่งผลต่อการลงมือปฏิบัติการสอนของครู ให้มีการสร้างสรรค์เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์ (2546: 40) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์จะช่วยยกระดับความสามารถ ความอดทน และความคิดริเริ่ม อีกทั้งยังช่วยให้คนได้พัฒนาตน พัฒนางาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ สร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมได้

3.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคต มีการสื่อสารการดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูทราบถึงทิศทาง การขับเคลื่อนและยังสามารถนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยการกำหนดยุทธศาสตร์

ในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุดา ทัพสุวรรณ (2541: 8) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดลักษณะความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดการเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน

3.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครู ทั้งนี้เนื่องจากการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาในการพัฒนางาน การจัดตั้งคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะ เพื่อทำให้เกิดความคล่องตัวและประสิทธิภาพ ในการดำเนินงาน อาจจะไม่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครู แต่อาจจะเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้การทำงานราบรื่นขึ้น แม้ว่ากรีติ ศยียง (2552: 100) ได้กล่าวว่าการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมเป็นการบริหารจัดการองค์การแนวใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนคุณลักษณะ หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อนมีความรู้และนวัตกรรม เป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า แต่ในองค์การสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 นั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครู และแน่นอนว่าเมื่อคนหลายคนมาทำงานร่วมกันย่อมเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างหรือมีวิธีการทำงานที่ต่างกันไป เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ความไม่เท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วม การขาดความรู้สึกร่วมกัน ความล้มเหลว ในการประเมิน อำนาจของผู้นำ การขาดแคลนทางเลือก การปิดบัง หรือขาดการกระจายข่าวจากระดับบนสู่ระดับล่าง และบางครั้ง ความแตกต่างของแต่ละคนต่างก็ผสมกลมกลืนเป็นการทำงานได้อย่างลงตัว ไม่เกิดปัญหา แต่บางครั้งความแตกต่างเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานระบบทีมได้ ซึ่งไม่ใช่เรื่องแปลกที่การทำงานระบบทีมในสถานศึกษานั้น จะเกิดความขัดแย้งหรือล้มเหลวขึ้น สิ่งที่ครูผู้สอนตลอดจนผู้อำนวยการสถานศึกษาคำนึงถึงมากกว่าก็คือ การบริหารจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวและจัดอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานระบบทีมให้มีความราบรื่นขึ้น เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้เช่นเดิม และสามารถจับมือร่วมกันสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด (เอชอาร์ โน้ต (HR Note. Asia)), 2564: 1)

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำด้านนี้ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพิจารณาและช่วยสร้างระบบการแก้ปัญหาที่เอื้ออำนวยในการทำงาน และใช้การวิเคราะห์เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหา ความขัดแย้งด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์

1.2 พฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแสดงออกของผู้สอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงาน ระดับเขตพื้นที่การศึกษาควรที่จะมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการแสดงออกของครู เช่น บุคลิกภาพ การวางตัว ความกระตือรือร้น การพูด การใช้ท่าทาง รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนให้มากขึ้น

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสอนของครู ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน รวมถึงมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้บริหารเกี่ยวกับทักษะการจูงใจ

การคิดอย่างเป็นระบบ การริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้เป็นรูปธรรมและมีการกำกับติดตาม ประเมินผล การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนพฤติกรรมการสอนของครู ได้ร้อยละ 23.30 ดังนั้นควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูโดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้ องค์ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

2.2 ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างรูปแบบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การสอนของครู มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ทำการวิจัยเชิงคุณภาพที่สถานศึกษามีครูที่มีพฤติกรรมการสอนที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อถอดบทเรียนเสนอต่อสาธารณชน

## เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์กรแห่งนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญฤดี ธารธารกุลวัฒนา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เฉลิมพร เย็นเยือก. (2550). ผู้นำเชิงนวัตกรรม. *เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจปริทัศน์*, 3(2), 81-93.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองทิพา วิริยะพันธุ์. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สหธรรมมิก.
- ทิวากร สุทธิปาก. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ทิตนา แคมมณี. (2542). การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง: ชีปโปโมเดล. *วารสารวิชาการกรมวิชาการ*, 2(4), 12-17.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทคนิคพรินต์.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์. (2560). *ทักษะ 7C ของครู 4.0* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยัต จุฬารัง. (2555). *การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2551). *การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์ธานี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- รัชนิเพ็ญ พลเยี่ยม. (2560). *การวิจัยทางการศึกษา Educational Research*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- ลำพอง บุญช่วย. (2530). *การสอนเชิงระบบ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยา ลงกรณ์.

- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). *การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิไลพร ธนสุวรรณ. (2537). *วัฒนธรรมกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ*. คณะศึกษาศาสตร์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เวียงวิวรรณ ทำมูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). *หน้าที่ของผู้นำในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพิน บุญชูวงศ์. (2533). *หลักการสอน*. กรุงเทพฯ: แสงสุทธิการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สุรินทร์: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2547). *สุดยอดนวัตกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- อนุสร สวรรณวงศ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)*. สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2561, จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/52233/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir>
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรรถพล เทินสะเกษ และยุวธิดา ขาปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธาเขต 1*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 14(3), 199-207.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2540). *หลักการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- เอชอาร์ โน้ต (HR Note. Asia). (2021). *อุปสรรคของการทำงานระบบทีมและการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีม*. สืบค้นข้อมูลวันที่ 18 พฤษภาคม 2564, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190510-team-conflict-management>.
- Charles, M. (2010). *Five Competitive Forces of Effective Leadership and Innovation*. Toronto: Emerald Group Publishing.
- Dave. (2007). *Characteristics of Innovative Leaders*. Retrieved December 8, 2019 from: <http://innovativeleadership.blogspot.com/2007/02/innovative-leadership-progress-at-warp.html>. Last update
- Grady, T. P. and Malloch, K. (2010). *Innovation Leadership: Creating the Landscape of Healthcare*. Canada: Jones and Bartlett.
- Hender, J. (2003). *Innovation Leadership: Role and Key Imperatives*. United Kingdom: Grist.

- Horth, D. (2014). *Innovation Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively, Work Collaboratively, and Drive Results*. NC: Center for Creative Leadership.
- Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviors. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- Kuczmarski, T. D. (2003). What is Innovation? and Why aren't Companies Doing More of it?. *Journal of Consumer Marketing*, 20(6), 536–541.
- Paddy, M., Koen, K., Azta, B. and Freek, D. (2012). *Innovation Leadership Study (Meaning Innovation: An Insider Perspective)*. Navara: IESE Business School University.
- Richard, L. (2009). *The Innovator's Toolkit*. USA: Boston University.
- Sen, A. and Eren, E. (2012). Innovation Leadership for the Twenty-first Century. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41: 1–14.
- Smith, A. W. (1982). *Management System: Analyses and Application*. Tokyo: Holt-Saunders.
- Tanya, R. (2010). *The 7 Steps to Innovative Leadership*. Retrieved December 12, 2019, <http://www.centerdigitaled.com/polity/The-7-Element-of-Innovative-Leadership.html>.  
Last update:
- Vlok, A. (2012). A Leadership Competency Profile for Innovation Leaders in a Science-Based Research and Innovation Organization in South Africa. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 41, 209–226.