

DISRUPTIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHAIYAPHUM PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

Korakot SOPA^{1*}, Pongsak SRICHAN² and Panayuth CHOUEBAL³

1 Faculty of Educational Administration, Udonthani Rajabhat University, Thailand;
noah6702ringer@rmutt.ac.th (Corresponding Author)

2 Faculty of Educational Administration, Udonthani Rajabhat University, Thailand

3 Faculty of Educational Administration, Udonthani Rajabhat University, Thailand

ARTICLE HISTORY

Received: 28 July 2023

Revised: 16 August 2023

Published: 28 August 2023

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the components and indicators of Disruptive leadership of school administrators under the Chaiyaphum provincial Administrative Organization. It was the best practice study from 3 schools that came from purposive selection. Method used by in-depth interview, then verified the components and indicators by 5 experts. Research tools were an unstructured interview form and a component verified form. The contents of the interviews were analyzed and categorized according to the relevant documentary issues. The results showed that the components and indicators of Disruptive leadership of school administrators consist of 7 components and 55 indicators as follows: 1) Creativity 6 indicators 2) Digital Leader 6 indicators 3) Empowerment 6 indicators 4) Lifelong Learning 10 indicators 5) Courageous Risk 8 indicators 6) Persistent 10 indicators and 7) Networking and Integration 9 indicators, all of which have been verified by experts, 100.00 percent valid.

Keywords: Disruptive Leadership of School Administrators, Chaiyaphum Provincial Administrative Organization

CITATION INFORMATION: Sopa, K., Srichan, P., & Chouebal, P. (2023). Disruptive Leadership of School Administrators under the Chaiyaphum Provincial Administrative Organization. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(8), 9

ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

กรกช โสภา¹, พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์² และ พนายุทธ เขยบาล³

1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี; noah6702ringer@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

3 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยเป็นการศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศจากสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างตายตัวและแบบประเมินยืนยันองค์ประกอบ วิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์และจำแนกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน 55 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 6 ตัวชี้วัด 2) ผู้นำแบบดิจิทัล 6 ตัวชี้วัด 3) การเสริมพลังอำนาจ 6 ตัวชี้วัด 4) การเรียนรู้ตลอดเวลา 10 ตัวชี้วัด 5) ความกล้าเสี่ยง 8 ตัวชี้วัด 6) ความมุ่งมั่น 10 ตัวชี้วัด และ 7) การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการ 9 ตัวชี้วัด โดยทุกองค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญใช้ได้อย่างน้อย 100.00

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา, องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ข้อมูลการอ้างอิง: กรกช โสภา, พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ และ พนายุทธ เขยบาล. (2566). ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(8), 9

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีพันธกิจในการพัฒนาการศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของวงการศึกษายุคปัจจุบัน จึงได้มีการส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ในการบริหารสถานศึกษาโดยมีนโยบายขับเคลื่อนสถานศึกษาเข้าสู่การเป็นสถานศึกษาอัจฉริยะ (Smart School) เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากลอย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกโรงเรียนในสังกัด ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เกิดการพลิกผันตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารโรงเรียน เน้นการพัฒนา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้เท่าทันโลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัลและได้พัฒนาตนเองอย่างเต็ม ศักยภาพ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ และมุ่งพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรม (ปฏิพัตร์ เรืองพยุศักดิ์, 2563: 6-9) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้าน กระบวนการทางความคิด เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ขึ้นมา (McKeown, 2008 อ้างถึงใน ณัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา และ จันทรศรั ภูติธริวัฒน์, 2565: 1) สร้างความเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบเดิมที่ทำอยู่เป็นประจำ และรู้จักประยุกต์ใช้ความเปลี่ยนแปลงใหม่นั้น จนทำให้เกิดผลสำเร็จและแผ่กว้างออกไปจนกลายเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติแก่บุคคลทั่วไปและการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) อย่างแท้จริงนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้และความเข้าใจคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมองค์กรให้เกิดนวัตกรรมด้วยการบริหารจัดการองค์กรเป็นระบบมีชีวิต (Living System Organization) หรือองค์กรระบบเปิด (Open System Organization) รวมถึงการปรับวิธีคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Mind Set Adjustment) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดพลังสมอง ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้การสนับสนุน และเปิดโอกาสให้แสดงออกเกี่ยวกับการทดลอง หารูปแบบใหม่ๆ ในสิ่งที่คิด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคล สนับสนุน ด้านการเงินอย่างพอเพียง ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนมากกว่าต่อต้านและให้เวลาอย่างเพียงพอ (Leekpai et al., 2014: 69) จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำแบบพลิกผันซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ข้อมูลและผลการศึกษานี้ได้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำผลของการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา และเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการศึกษายุคพลิกผันและในอนาคตต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน หมายถึง ผู้นำที่พร้อมทำการแข่งขันกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเข้ามาก่อแวนและปั่นป่วน การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันต้องเปลี่ยนจากผู้ถูกก่อแวนและปั่นป่วนไปเป็นผู้ที่ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนา ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกันของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่อง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และไม่ตายตัว (ปทุมพร เปียถนอม, 2563: 121)

ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย ประกอบด้วย การเรียนรู้ตลอดเวลา ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำดิจิทัล การเสริมพลังอำนาจ ความมุ่งมั่น ความกล้าเสี่ยง และการสร้างเครือข่าย (สำเร็จ นางสีคุณ, 2565: 13)

ภาวะผู้นำแบบพลิกผันที่เก่งต้องมีจิตวิญญาณของนักบริหาร มีแรงจูงใจในตัวเองที่ค่อนข้างสูง ทำงานเชิงรุกที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์ ทั้งกระบวนการในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างยอดเยี่ยม โดยเฉพาะการบริหาร

ระบบปฏิบัติการภายใน และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อหนีคู่แข่งได้อย่างก้าวหน้า นำยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ปทุมพร เปียถนอม, 2563: 121) ผู้บริหารต้องสร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ชัดความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความกระจ่างชัด สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง (กมลวรรณ จันทร, 2564: 1006)

สำเร็จ นางสีคุณ (2565: 51) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ได้จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ตลอดเวลา (Lifelong Learning) 2) ความกล้าเสี่ยง (Courageous Risk) 3) ความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital Leader) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 5) ความมุ่งมั่น Persistent) 6) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) และ 7) การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการ (Networking and Integration)

ฮุค (Hoque, 2015 อ้างถึงใน ปทุมพร เปียถนอม, 2563: 120) ได้ให้ทรรศนะถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบพลิกผันว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เป็นผู้แสวงหาความจริงผู้นำที่ดีต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางกลยุทธ์ของสมาชิกในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานอยู่เสมอ ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน คือ ผู้นำพาบุคลากรทั้งหมดให้ร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปด้วยกัน 2) มีความสามารถในการชี้แนะแนวทางท่ามกลางอุปสรรคต่างๆ หากเปรียบองค์กรเป็นเสมือนเรือที่กำลังเข้าสู่หาน้ำที่ไม่เคยพบเจอได้ในแผนที่มาก่อน (Blue Ocean) ภาวะผู้นำแบบพลิกผันจะไม่แก้ปัญหาตามแนวทางที่คุ้นเคยหากแต่เป็นการนำทางให้เรือเดินหน้าไปอย่างมั่นคงในทิศทางใหม่ๆ ประการสำคัญก็คือมุ่งเน้นการสื่อสารด้วยการอธิบายถึงโอกาสใหม่ที่นำดินแดนได้อย่างเป็นรูปธรรมว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นนั้นล้วนเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างไร และสมาชิกในองค์กรจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไร ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน จะต้องสามารถจัดการกับความวุ่นวายต่างๆ ด้วยการวางแผนล่วงหน้าได้ ไม่ว่าองค์กรที่กำลังจะเดินไปในทิศทางใดก็ตาม 3) เป็นผู้ที่มีความแน่วแน่ แนวทางพื้นฐานที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบพลิกผัน คือความเด็ดเดี่ยว แม้ว่าในบางครั้งการตัดสินใจอาจจะมาจากความรู้สึกล้วนๆ ก็ตาม ทว่า ภาวะผู้นำแบบพลิกผัน จะต้องแสดงความชัดเจนถึงเหตุผลเพื่อให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานในทิศทางที่ต้องการให้เกิดขึ้น ให้ได้ 4) ออกจากกฎเดิมๆ เพราะสิ่งใดก็ตามที่กลายเป็นเรื่องปกติ นั่นคือสิ่งที่ล้าสมัย อย่างไรก็ตาม การฉีกกฎ ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการบริหารจัดการที่ดีด้วยเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทราบว่าจะแนวทางใหม่ที่สร้างขึ้นนั้น จะต้องมีส่วนร่วมสำคัญเสมอ และ 5) มีความสามารถในการโลดแล่นท่ามกลางความไม่แน่นอน หนึ่งในคุณสมบัติของภาวะผู้นำแบบพลิกผัน คือ ความกล้าที่จะเสี่ยงกล้าที่จะลองสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสามารถปรับเปลี่ยนแผนต่างๆ เพื่อกำหนดทิศทางใหม่ให้เกิดขึ้นให้ได้

จากการสังเคราะห์ ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) ความเป็นผู้นำดิจิทัล 3) การเสริมพลังอำนาจ 4) การเรียนรู้ตลอดเวลา 5) ความกล้าเสี่ยง 6) ความมุ่งมั่น และ 7) การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการ ผู้วิจัยได้เลือกทั้ง 7 องค์ประกอบ

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มี 7 ด้าน

- 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- 2) ความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital Leader)
- 3) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)
- 4) การเรียนรู้ตลอดเวลา (Lifelong Learning)
- 5) ความกล้าเสี่ยง (Courageous Risk)
- 6) ความมุ่งมั่น (Persistent)
- 7) การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการ (Networking and Integration)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (Purposive Selection) จำนวน 3 โรงเรียนที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐบาล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีนักเรียน จำนวน 119 คนลงมา
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐบาล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีนักเรียน จำนวน 120-719 คน
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐบาล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีนักเรียน จำนวน 720-1679 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างตายตัว (Unstructured Interview) กล่าวคือ ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามหลักไว้ส่วนหนึ่ง และผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองสามารถตั้งคำถามขึ้นในระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์ ซึ่งมีประเด็นเนื้อหาในการสัมภาษณ์ ดังนี้

- ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) ผู้นำแบบดิจิทัล 3) การเสริมพลังอำนาจ 4) การเรียนรู้ตลอดเวลา 5) ความกล้าเสี่ยง 6) ความมุ่งมั่น และ 7) การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการ

- นำประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ เชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มาสรุปและทำการยืนยันองค์ประกอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ในสถานศึกษา 3 แห่ง แบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่ปฏิบัติการเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา (Best Practice) ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำไปจำแนกข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษาขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์ และ ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำไปตรวจสอบกับบุคคลแวดล้อม ของแหล่งข้อมูล อีก 2 คน เพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบความแน่นอนของข้อมูล (Data Triangulation)

1) ขั้นตอนการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยผู้เชี่ยวชาญ

1.1) ร่างแบบยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2) นำแบบยืนยันที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

1.3) ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ที่มาจากการเลือกเฉพาะเจาะจงซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- มีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

- สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

- มีผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา เช่น เคยได้รับรางวัลหรือมีผลงานวิจัยและผลงานวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4) ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด ภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจัดส่งแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ให้กับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและติดต่อรับแบบยืนยันคืนด้วยแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบยืนยันที่ได้รับคืนอีกครั้ง

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินยืนยันของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินยืนยันของผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วยร้อยละ 50 ขึ้นไป ถือว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ได้

ผลการวิจัย

จากการศึกษาขององค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบ และตัวชี้วัด ตามเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน 20 ตัวชี้วัด จากการศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งได้ข้อค้นพบที่สำคัญเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวชี้วัดเพิ่มเติมจำนวน 35 ตัวชี้วัด จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน 55 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1.1) คิดแบบแปลกใหม่ คิดได้กว้างไกล หลายแง่มุมหลายทิศทาง นำไปสู่การคิดสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เกิดผลงานใหม่ เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ 1.2) คิดหาแนวทางแก้ปัญหา รู้จักวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ในเรื่องต่างๆ 1.3) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์จากการเสริมแรงบวก มองวิกฤตให้เป็นโอกาส 1.4) ใช้ความรู้เป็นฐานสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ 1.5) มุ่งพัฒนาการบริหารงานตามบริบท

วัฒนธรรมขององค์กร โดยคำนึงถึงต้นทุนเดิมที่มีอยู่ นำมาต่อยอดพัฒนาสร้างนวัตกรรม และ 1.6) ขับเคลื่อนองค์กร ด้วยความสนุก ทำหาย และเสริมแรงจูงใจ กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

2) องค์กรประกอบด้านผู้นำแบบดิจิทัล มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 2.1) เปลี่ยนแปลงบุคลากรและวัฒนธรรม ในองค์กรโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงองค์กร 2.2) ทำความเข้าใจ พัฒนาระบบดิจิทัล นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง 2.3) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2.4) สร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลและสนับสนุนในการทำงานของบุคลากรเพื่อวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ 2.5) สามารถใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานที่ไม่เน้นความสำคัญของเอกสาร ปรับปรุงรูปแบบ การปฏิบัติงานครู การจัดการเรียน การสอนได้อย่างเหมาะสม และ 2.6) สามารถสร้างระบบดิจิทัล ใช้งานเอง ตามความเหมาะสมของงบประมาณและ ทรัพยากรในการบริหารงานบุคคล วิชาการครอบคลุมทุกฝ่ายงานในสถานศึกษา

3) องค์กรประกอบด้านการเสริมพลังอำนาจ มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 3.1) เพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจที่ยิ่งใหญ่ในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถ โครงสร้างหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อกำหนดหน้าที่ให้ ชัดเจนในการปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ 3.2) บริหารงานแบบกระจายอำนาจให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 3.3) ใช้ทักษะความสามารถในการสื่อสาร พบปะพูดคุยสร้างแรงจูงใจ 3.4) มอบอำนาจ คำสั่ง ให้ มีบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงานผ่านการประชุมมอบหมายงาน 3.5) มีความพร้อม ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอน หากเกิดปัญหาส่งผลกระทบต่อผู้เรียน จะต้องให้ความรู้เพื่อเป็นภูมิคุ้มกัน และ 3.6) ให้ความมั่นใจในการทำงานผ่านการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามการทำงาน เพื่อแก้ปัญหา พร้อมให้คำปรึกษา แก้ไข แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4) องค์กรประกอบด้านการเรียนรู้ตลอดเวลา มี 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 4.1) มุ่งการพัฒนาตนเองในทุกด้านทุกประเภทที่บุคคล ได้รับทุกช่วงชั้นของชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย 4.2) มุ่งพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 4.3) มุ่ง พัฒนาบุคคลอย่างเต็มศักยภาพให้มีความรู้ทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต 4.4) เรียนรู้จาก ความคิดกับความเชื่อ ภายใต้การมีภูมิคุ้มกันของบุคคลนั้นๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามความคิด 4.5) อาศัยความรู้ จากการศึกษาดูตนเองก่อนและขยายผลสู่คนอื่น 4.6) พัฒนางานควบคู่การนิเทศ ติดตาม การวัดผล ประเมินผล ส่งเสริม จุดดี ปรับปรุง แก้ไขจุดด้อย 4.7) เรียนรู้โดยผ่านการอบรม สัมมนา ดูงาน และประชุมปรึกษาหารือกัน 4.8) ทบทวน ความรู้ ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบนำไปขยายผลสู่การปฏิบัติ 4.9) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อองค์กร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้เสีย และ 4.10) เรียนรู้นอกกรอบเพื่อลดการใช้งบประมาณ ให้สามารถปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้อง ประสบความสำเร็จ เกิดประโยชน์แก่องค์กร

5) องค์กรประกอบด้านความกล้าเสี่ยง มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 5.1) แสดงความกล้ายอมรับกับความเสี่ยง กล้าที่จะลองแนวทาง ใหม่ ๆ แม้ว่าความเสี่ยงเหล่านั้นจะทำให้เกิดความล้มเหลวก็ตาม 5.2) มีความอยากรู้อยากเห็น เชื้อมั่นและสร้างแรง บันดาลใจให้บุคลากรเชื่อว่า บุคลากรมีความกล้าหาญ 5.3) มั่นใจและตื่นตัว ไล่ตามความสำเร็จพร้อมรับความเสี่ยงได้ ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น 5.4) ทำงานเชิงรุกเผชิญหน้ากับความท้าทาย มุ่งเน้นการทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน 5.5) กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจภายใต้ฐานข้อมูลเพียงพอเพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน ให้บรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ 5.6) คำนึงถึงความเสี่ยงในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นวิกฤต หรือโอกาส ผลที่เกิดขึ้นต้อง เกิด ประโยชน์ในองค์กร 5.7) วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์ประกอบใช้คาดการณ์แนวโน้มสู่ ความสำเร็จขององค์กร โดยกล้าเสี่ยง หากมีผลสำเร็จสูง และ 5.8) เปิดมุมมองใหม่ๆ กล้าวางแผนบริหารโครงสร้าง โรงเรียนที่ไม่คุ้นเคย กล้าเปลี่ยนโดยที่ยังไม่รู้ว่าจะสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่

6) องค์กรประกอบด้านความมุ่งมั่น มี 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 6.1) ตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วยความ เพียรพยายาม 6.2) อุดหนุน กระตือรือร้นโดยไม่ผัดวันประกันพรุ่ง 6.3) ตอบรับการทำงาน พุดหรือแสดง กิริยาท่าทางว่า ยอมรับหรือเต็มใจ 6.4) พอใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อาสาทำงานใช้พลังงาน พลังใจ ด้วยความพยายามใน การกระทำให้สำเร็จ 6.5) ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้น

อย่างง่าย ๆ 6.6) เป็นแบบอย่างในการเสียสละ ทุ่มเท อุทิศตนในการปฏิบัติงานราชการ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง 6.7) สร้างศรัทธา สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 6.8) นิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง 6.9) สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร ประชุมวางแผน ร่วมกับคณะครูและชุมชนเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ระบบงาน และ 6.10) มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนมองทุกอย่างเป็นโอกาส

7) องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายและบูรณาการ มี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ 7.1) ผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำโดยมุ่งเน้นความสำคัญของบุคคล นโยบาย ระบบการทำงาน ให้เกิดปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน 7.2) เชื่อมสัมพันธ์บุคลากรในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้เกิดพลังแห่งการเปลี่ยนแปลง 7.3) ปลุกฝังความเชื่อ ค่านิยม และตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง 7.4) สร้างความแตกต่างเพื่อเป็นเอกลักษณ์การทำงานในองค์กร พร้อมนำไปบูรณาการร่วมกับเครือข่าย 7.5) สร้างความเข้าใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบร่วมกัน เพื่อให้สามารถสื่อสาร ทำความเข้าใจแนวทางการบริหารงานขององค์กรกับเครือข่ายทุกภาคส่วนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับ 7.6) วางแผนบริหารงานโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ตามทฤษฎีแนวทางการบริหารโดยใช้การบูรณาการ 7.7) สามารถสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานขององค์กร 7.8) แสวงหาเครือข่ายที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นมืออาชีพรองในเรื่องนั้นๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติพัฒนางานได้ และ 7.9) ตระหนักถึงการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาต่อยอดความรู้ของบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืน

ผลการประเมินยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน 55 ตัวชี้วัด ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญว่าใช้ได้ทุกองค์ประกอบทุกตัวชี้วัด

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีองค์ประกอบ 7 ด้าน 55 ตัวชี้วัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการพลิกผันตัวเองในด้านการบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทันต่อโลกในยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิต้องมี สอดคล้องกับที่ ชัชชญา พิระธณิศร (2563) กล่าวว่า ความสำคัญและความเข้าใจถึงความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงพลิกโฉมของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การศึกษาและการจัดการเรียนรู้ จะต้องมีการทบทวนที่ต่อเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน บุคลากร หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ การวัดผลและประเมินผล นวัตกรรม สอดคล้องกับ ประทุมพร เปี้ยถนอม (2563) กล่าวว่า การแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ได้เข้ามาเปลี่ยนสภาพแวดล้อมใหม่ ในการดำเนินงานของทุกวงการ ต้องอาศัย ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน สถานศึกษามีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อก้าวให้ทันยุคสมัย และตระหนักว่าในทุกการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา เฝ้าระวังและเตรียมรับมือ จะสามารถลดความผิดพลาดจากการบริหารงาน สอดคล้องกับ ศิริณนัท ทับทิมใส (2564) กล่าวว่า การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน คือ การใช้ความรู้ในการบริหารงาน การบริหารงานที่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ภาษาในการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การทำงานอย่างมีวิจักษณ์ญาณ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การบริหารงาน อย่างยืดหยุ่น การบริหารงานแบบบูรณาการการบริหารงานเชิงรุก การบริหารภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การกล้าตัดสินใจ สอดคล้องกับ ไลน์วูด, แฮร์รี และฮอปกินส์ (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2008) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำดิจิทัลใน

โรงเรียนที่เน้นการเรียนรู้แบบดิจิทัลเป็นหลัก สิ่งนี้แสดงออกผ่านแนวปฏิบัติของการเป็นผู้นำที่มองภาพการเรียนรู้ในอนาคต ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน ความคลุมเครือ (VUCA) สภาพแวดล้อมที่ต้องการความเป็นภาวะผู้นำแบบพลิกผันมากกว่าการเป็นผู้นำแบบเดิม การดำเนินการทั้งหมดในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การเชื่อมต่อระหว่างผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดผ่านดิจิทัล และผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการเป็นตัวเชื่อมระหว่างเครือข่ายเหล่านี้ สอดคล้องกับ ดรายสเดล (Drysdale et al., 2017) กล่าวว่า ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น Disruptive อย่างชัดเจน ภาวะผู้นำแบบพลิกผันเป็นตัวขับเคลื่อนของการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจนและตกลงกัน เพิ่มขีดความสามารถและฝึกอบรมที่ผู้นำรุ่นใหม่ นำรูปแบบความเป็นผู้นำแบบกระจายมาใช้ เน้นการเรียนการสอนและพัฒนารูปแบบการสอนที่ชัดเจน การดำเนินการและการฝึกสอนโปรแกรมสนับสนุนครูและบุคลากร ทำให้โรงเรียนขับเคลื่อนด้วยระเบียบวินัยและนโยบาย นักเรียนได้รับการสนับสนุนให้พยายามบรรลุการเติบโต โรงเรียนมีวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรมที่นำโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความเป็นภาวะผู้นำแบบพลิกผัน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับการพัฒนาสถานศึกษา จึงควรมีการศึกษาภาวะผู้นำแบบพลิกผันของบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความมีภาวะผู้นำแบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ จันท. (2564). *การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ฉลาด รู้เท่าทันดิจิทัล*. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชัชชญา พิระธรณิศร. (2563). *ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา*. ปทุมธานี: วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ณัฐปภัสร สกกุลพัฒน์ธาดา และ จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์. (2565). การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการจัดการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 6(4), 1844-1861.
- ปฎิพัทธ์ เรืองพยุงศักดิ์. (2563). *งานวิจัยเพื่อการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทยาในเครือองค์กรข้ามชาติ*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปทุมพร เปียถนอม. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(3), 115-123.
- ศิรินาท ทับทิมใส. (2564). *การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารในยุคการศึกษาที่พลิกผัน*. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2561). *แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- Leekpai et al. (2014). Innovativeness of Hotel Business in Southern Thailand. *Journal of Management Science*, 31(1), 69-95.

McClure. (2019). Development of thermal inactivation models for *Salmonella enteritidis* and *Escherichia coli* O157: H7 with temperature, pH and NaCl as controlling factors. *International Journal of Food Microbiology*, 38(1), 31-44.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).