

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

August 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทิว)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนานรงค์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ธารินทร์ รसानนท์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** อวิรุทธิ์ ผลอนันต์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนางรงค์
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 404 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดเล็กและขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และด้านการบริหารความเสี่ยง ไม่แตกต่างกัน

Title: INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

Author: AWIRUT PHONANUN, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Associate Professor Dr. Achara Whattananarong

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate and to compare the innovative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in the aspects of vision for change, climate and culture for learning, participation and team work, innovative thinking skill development and risk management in overall and each aspect classified by school size. The samples were 404 school teachers working in the academic year of 2022. The instrument used was a five rating scale questionnaire with the reliability of .97. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, One Way Analysis of Variance and Scheffe's method.

The results of the study revealed that 1) the innovative leadership of school administrators in overall and each aspect were rated at a high level, and 2) there was a significant difference among the innovative leadership of school administrators working in the extra large, large, small and medium sized schools in overall and each aspect at the level of .05, except the aspects of climate and culture for learning and risk management.



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เกิดจากความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์ ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จ สมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทิว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี และอาจารย์ ดร.ธารินทร์ รसानนท์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา นายคมศักดิ์ หาญสิงห์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ปทุมคงคา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก ให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ คณะเพื่อนครู โรงเรียนปทุมคงคาที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนใน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ด้วยดี

ขอกราบบิดา มารดาผู้ให้กำเนิด และครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่ง ที่เป็นกำลังใจ แก่ผู้ศึกษา ค้นคว้าตลอดมา หากคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัย ขอมอบความดีให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

อวิรุทธิ พลอนันต์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	11
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	23
บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	42
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาด สถานศึกษา.....	49
บทที่ 5 บทสรุป.....	54
สรุปผลการวิจัย.....	54
อภิปรายผลการวิจัย.....	55
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	69
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	78

ประวัติผู้วิจัย85



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	21
ตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดและจำนวนนักเรียน	27
ตาราง 3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	28
ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	37
ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา.....	41
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน.....	42
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นรายชื่อ	43
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นรายชื่อ	44
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม เป็นรายชื่อ	45
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม เป็นรายชื่อ.....	46

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นรายชื่อ	47
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	48
ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	49
ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่	51
ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	51
ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมและ ทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	52
ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการพัฒนาทักษะการคิด เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่.....	53

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
---------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันการแข่งขันทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge-Based-Economy) การผลิตรวมทั้งแข่งขันกำลังเปลี่ยนไป เช่น ความรู้ด้านเทคโนโลยี การค้าระหว่างประเทศซึ่งการพัฒนานวัตกรรมจะทำให้องค์การมีจุดยืนที่เข้มแข็ง เพื่อการอยู่รอดและความสามารถในการแข่งขัน การบริหารกิจการในยุคแห่งความผันผวนนี้จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ในการทำให้กิจการดำเนินการไปด้วยดี และไปถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ เพราะการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านเป็นไปอย่างรวดเร็ว และกระทบทุกกิจการ โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่คาดหวัง (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 41)

การเข้าสู่ยุคนวัตกรรม สอดรับกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 มาตราที่ 64 บัญญัติว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ หากมีการดำเนินการตามแนวคิดดังกล่าวจะทำให้เกิดเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้กับการบริหารและการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น การจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ การปลูกฝังให้มีนิสัยรักการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิดวิเคราะห์ สามารถแก้ปัญหา มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และค่านิยมที่ดี เพื่อการดำเนินชีวิตที่สามารถปรับตัวและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546, หน้า 5) โดยอาศัยนวัตกรรมการศึกษาเป็นตัวช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา และประหยัดเวลาในการเรียนได้อีกด้วย

ในปัจจุบันมีการใช้นวัตกรรมการศึกษาหลายชนิด เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Aids Instruction) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นต้น นวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการศึกษาหลายประการ ทั้งนี้เนื่องจากในโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหการศึกษาในบางเรื่อง เช่น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้นแต่ใช้ระยะเวลาที่สั้นลง การประยุกต์นวัตกรรมมาใช้บริหารจัดการด้านการศึกษาช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553, หน้า 60)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา โดยหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์การเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัตถุประสงค์ประสานเข้าด้วยกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์การให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ (วาโร เฟิงส์วอลล์, 2549, หน้า 132) ดังนั้นภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนให้สำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมให้มีความก้าวหน้าทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตือรือร้น กล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาและยั่งยืนในอนาคต การเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ ในขณะที่เดียวกันหากมองในมุมกลับ การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันกระแสโลก มีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ ๆ โดยมีความสามารถในการนำองค์การใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ กระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครู

และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560, หน้า 126)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 52 โรงเรียน แบ่งขนาดเป็น 4 ประเภทเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 229 คน ครู จำนวน 5,709 คน และนักเรียนจำนวน 120,687 คน โดยมีนโยบายการจัดการศึกษาด้านคุณภาพในการส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำตามความต้องการ และความถนัดของผู้เรียน และส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้นวัตกรรมอย่างหลากหลายในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Loss) เป็นรายบุคคล และด้านประสิทธิภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการศึกษาบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย ส่งความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน และนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้เป็นกลไกในการบริหารจัดการศึกษา (Digital Processing) การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาตามบริบทของสถานศึกษาและพื้นที่ เพื่อการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการบริการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพสังคม รองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็นในอนาคต จากนโยบายและการดำเนินงานจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ผ่านมามีพบว่า การใช้นวัตกรรมของสถานศึกษายังคงมีปัญหาด้านความพร้อมด้านบุคลากรและบริบทต่าง ๆ อาทิ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อประกอบการจัดกิจกรรม ขาดประสบการณ์ในการใช้สื่อนวัตกรรมทางการศึกษา ขาดงบประมาณในการพัฒนา ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม และสถานที่การใช้นวัตกรรม สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปยังไม่เหมาะสมกับการใช้สื่อ สถานที่ไม่เป็นสัดส่วน ไม่มีห้องที่ใช้เพื่อเก็บรักษาสื่อ และสภาพ

การเรียนการสอน ครูยังยึดวิธีการสอนแบบเดิม ครูยังไม่มีการนำสื่อนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565, สื่อบนออนไลน์)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องเป็นผู้นำในการใช้นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ได้ สามารถขับเคลื่อนนโยบาย รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นแรงผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและวิถีใหม่ ส่งผลให้เกิดการสร้าง พัฒนา เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวม และในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 5,709 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่

1. ขนาดเล็กและขนาดกลาง
2. ขนาดใหญ่
3. ขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม
4. การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม
5. การบริหารความเสี่ยง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ

ขนาดของสถานศึกษา

1. ขนาดเล็กและขนาดกลาง
2. ขนาดใหญ่
3. ขนาดใหญ่พิเศษ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม
4. การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม
5. การบริหารความเสี่ยง

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง พฤติกรรมหรือ การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการ เข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้น สัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้ง ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถ สร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1.1 **การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง** หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกัน วิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนด วิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 **การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้** หมายถึง พฤติกรรม/ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ปลอดภัย รวมถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

1.3 **การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม** หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการใช้นวัตกรรมการบริหาร การศึกษา สามารถพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาของตนเอง ครูและบุคลากร โดยตระหนักถึง ความเป็นผู้นำและสมาชิกในทีมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น ส่งเสริมให้บุคลากรรู้หน้าที่ของ สมาชิกในทีม การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.4 **การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม** หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือ มีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกแยะ ละเอียดลอบ คิดอย่างชาญฉลาด และ รู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5 **การบริหารความเสี่ยง** หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง อย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้น ให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับ

ในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

2. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

3. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามจำนวนนักเรียน เป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ดังนี้ 1) ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา 2) ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน 3) ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน 4) ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

4. บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

5. ครู หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหาร ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาตนเองและสถานศึกษาต่อไป
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของนวัตกรรม
 - 2.2 ประเภทของนวัตกรรม
 - 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายการศึกษา
 - 3.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
4. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
 - 4.1 บริบททั่วไป
 - 4.2 สภาพการจัดการศึกษา
 - 4.3 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 4.4 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา
 - 4.5 ทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสำคัญที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่าหมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ หรือกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอันมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ซึ่งสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อถือศรัทธา จนเกิดการยอมรับและอุทิศตนอย่างสุดความสามารถที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 41) ภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายต่อการปฏิบัติงานสำเร็จตามจุดหมายขององค์กร ผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลของผู้อื่นก็คือ “อำนาจ” (Power) อำนาจนี้มาจากหลายแหล่งด้วยกัน โดยทั่วไปมีมาจาก 6 แหล่งที่สำคัญดังนี้ คือ 1) อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์กรตามอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งนั้น 2) อำนาจในการให้รางวัล การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม 3) อำนาจในการลงโทษ เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม 4) อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีประสบการณ์ ความรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของใต้บังคับบัญชา 5) อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ สามารถกำกับข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์กร 6) อำนาจเชิงอ้างอิง มาจากจากความนับถือจากบุคคลอื่น

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมา ปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งคล้อยและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจ ให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถ ขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติการกิจ แผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มี ต่อองค์การ ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ ก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหาก ขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ออกมาใช้หรือไม่มีโอกาส ใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคล จำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความ แตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลมีความ แตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง

3. ช่วยชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถแก่องค์การ โดยต้องมีปัจจัยอำนาจ ที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเททำงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์การ จะต้องมีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เชื่อมั่นในผู้บริหาร ที่จะนำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะที่กระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีความสำคัญมากขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องเพิ่มความรอบคอบ การกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานผ่านพ้นจากสภาวะดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 91) กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่สำคัญ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะเหมาะสมหรือไม่ด้วย
3. คนมีความสำคัญ ถ้าไม่มีการพัฒนาคน ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ องค์การไม่สามารถก้าวหน้าได้ โดยภาวะผู้นำต้องพัฒนาขึ้นอย่างเต็มที่และต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) เป็นคำที่คณะกรรมการพิจารณาศัพท์วิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการบัญญัติขึ้นเดิมใช้ นวัตกรรม มาจากคำกริยาว่า Innovate มาจากรากศัพท์ ภาษาอังกฤษว่า Inovare (in(=in)+novare= to renew, to modify) และ novare มาจากคำว่า novus (=new) Innovate แปลตามรูปศัพท์ได้ว่า “ทำใหม่, เปลี่ยนแปลงโดยนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามา” Innovation=การทำสิ่งใหม่ ๆ สิ่งใหม่ ๆ ที่ทำขึ้นมา (International Dictionary)

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก innovare ในภาษาละติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือก็คือ “การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่นโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงมาเป็นโอกาส โดยถ่ายทอดไปยังแนวความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์” โดยแนวคิดนี้จะเน้นไปที่การสร้างสรรคการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะนำไปสู่การได้มาซึ่งนวัตกรรมทางเทคโนโลยี

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “nova” ซึ่งแปลว่า “ใหม่” หรือ “innovare” แปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” ส่วนคำว่า “นวัตกรรม” มาจากคำบาลีสันสกฤต คือ “นว” แปลว่า ใหม่ และ “กรรม” หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2552 ให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรม ไว้ดังนี้ นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม และหมายความรวมถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากความรู้ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์โดยตอบสนองความต้องการของตลาด มีการปรับปรุงเทคโนโลยี การออกแบบผลิตภัณฑ์ เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2552, หน้า 2)

เสน่ห์ จุย์โต (2548, หน้า 2-3) ได้สรุปความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่เป็นสิ่งใหม่และองค์การยอมรับเอาไปใช้ นวัตกรรมจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกครั้ง จึงจำเป็นต้องมีนวัตกรรมเข้าไปเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ นวัตกรรมยังเป็นความคิดด้านสร้างสรรค์ ประกอบด้วยกระบวนการบริหารและความคิดทางสังคม เพื่อรวบรวมให้เกิดการแก้ปัญหาหากกลับไปใช้ภายในสังคม ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด และเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ และนำไปใช้ในทางปฏิบัติ มีผลทำให้วิธีการในการทำสิ่งต่าง ๆ ดีขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด กระบวนการ หรือการ กระทำใหม่ ๆ ที่คิดขึ้นหรือดัดแปลงจากที่เคยมีมาก่อนแล้ว โดยสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์การแต่ละองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ประเภทของนวัตกรรม

แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (Conway, 1997 อ้างอิงใน ญัฐปภัสร์ สกุลพัฒน์รดา, 2564, หน้า 45)

1. นวัตกรรมแบบสิ้นเชิง (Radical Innovation) เป็นการพัฒนาทั้งองค์ประกอบและระบบการทำงานใหม่ทั้งหมด กล่าวคือ ใช้องค์ประกอบใหม่ในระบบการทำงานที่ออกแบบขึ้นใหม่ ซึ่งแตกต่างจากเดิมอย่างชัดเจน ซึ่งผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่นั้นจะก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน และผลตอบแทนที่สูงมาก

2. นวัตกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental innovation) เป็นการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพดีขึ้น หรือ ปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการพัฒนาองค์ประกอบของสิ่ง ๆ นั้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวเป็นเพียงแค่การปรับปรุงองค์ประกอบไม่ได้เป็นการเปลี่ยน องค์ประกอบใหม่ โดยนวัตกรรมที่พบในปัจจุบันเป็นนวัตกรรมประเภท

Incremental Innovation เป็นการปรับปรุงองค์ประกอบให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นลำดับ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานโดยรวม

3. นวัตกรรมตามลำดับขั้น (Modular Innovation) เป็นการนำองค์ประกอบใหม่มาใช้ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานโดยรวมที่ใช้อยู่เดิม เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เดิมใช้กระแสไฟฟ้าเป็นแหล่งพลังงาน ต่อมาได้เปลี่ยนไปใช้พลังงานอื่นแทนโดยที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานหรือวิธีการใช้อุปกรณ์นั้น

4. นวัตกรรมเปลี่ยนแบบโครงสร้าง (Architectural Innovation) เป็นการปรับปรุงหรือนำระบบการทำงานรูปแบบใหม่เข้ามาใช้โดยเป็นการปรับองค์ประกอบให้ดีขึ้น หรืออาจคงรูปแบบการทำงานเป็นลักษณะเดิม คุณลักษณะสำคัญของนวัตกรรมแบบนี้ คือ การปรับโครงสร้างของระบบที่มีอยู่เดิม เพื่อเชื่อมโยงองค์ประกอบในรูปแบบใหม่ ในกรณีที่มีการพัฒนาองค์ประกอบให้ดีขึ้นก็จะเป็นการปรับปรุงเพียง เล็กน้อยเท่านั้น

Trott (2008 อ้างอิงใน อติศร ณ อุบล, 2558, หน้า 16) ได้แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมทางผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือ การเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ขององค์การทั้งด้านการพัฒนาขึ้นใหม่ และการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมให้ตอบสนองความต้องการของตลาดที่ปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

2. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation) คือ การพัฒนากระบวนการผลิตทั้งที่เป็นการพัฒนาและปรับปรุงขึ้นเองภายในองค์การและการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในกระบวนการผลิตขององค์การเอง

3. นวัตกรรมทางการบริการ (Service Innovation) คือ การเปลี่ยนแปลงบริการขององค์การในการนำเสนอสินค้าหรือบริการสู่ลูกค้า เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า นวัตกรรมจำแนกเป็น 3 ประเภทดังนี้ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ หมายถึง วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน 2) นวัตกรรมกระบวนการ หมายถึง กระบวนการให้บริการทางวิชาการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือ 3) นวัตกรรมทางการบริหาร เป็นสิ่งที่ผู้นำในองค์การทางการศึกษาคิดค้นวิธีการ แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาใหม่ ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนในเกิดนวัตกรรมอื่น ๆ ในสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน ค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากร สามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่าง สร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

Porter and Malloch (2010 อ้างอิงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้าง การตัดสินใจสั่งการ สภาพแวดล้อม เครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการสนับสนุนการคิดและการทดสอบในเชิงนวัตกรรม

Weiss and Legrand (2011 อ้างอิงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555, หน้า 123) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Imaginationcomau (2016 อ้างอิงใน ญัตติปฏิญญา สกกุลพัฒนรรดา, 2564, หน้า 115) กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ดังนี้

1. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (Black Swan Events) ได้อย่างทันท่วงที ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
3. สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ในการบริหารจัดการ
4. สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปแบบของเครือข่ายที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
5. สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร

Loader (2016 อ้างอิงใน ญัตติปฏิญญา สกกุลพัฒนรรดา, 2564, หน้า 116) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
2. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน
3. บุคลากรในองค์กรจะได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอน เห็นถึงเป้าหมายที่เป็นจริงและบรรลุเป้าหมายได้
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้
5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญโดยทำให้ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร เป็นประโยชน์

ในการกำหนดทิศทางขององค์การ แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการในเชิงกลยุทธ์ และองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมขององค์การเชิงนวัตกรรมได้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

Hender (2003 อ้างอิงใน ลฎาภา นาคคุบัว, 2564, หน้า 46-47) เป็นอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญการสอนด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมประจำ University of Ulster เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งตั้งอยู่ที่ไอร์แลนด์เหนือ เขาได้ทำการวิจัยศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยทบทวนวรรณกรรมจากการสังเคราะห์ เอกสารงานวิจัยและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารระดับสูง 5 ราย ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสร้างความเติบโตของธุรกิจด้วยนวัตกรรม และการลงทุนในองค์การชั้นนำเป็นกรณีศึกษา 3 ราย ในองค์การที่มีความแตกต่างกัน พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญ (Imperative for Innovation Leadership) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creating a Climate for Innovation) หมายถึง การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในองค์การให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่สร้างสรรค์ในการทำงาน (Create and Maintain Innovative Climate) สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้สำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Engine Supports) และสำหรับธุรกิจขนาดเล็จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานและเป็นผู้ประกอบการที่มีความแตกต่างกับธุรกิจขนาดใหญ่อื่น ๆ 2) ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (Recruiting for Innovation) หมายถึง การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเลือกจากความแตกต่างทางภูมิหลัง บทบาทหน้าที่ บุคลิกภาพ ระดับของประสบการณ์ และวิธีการคิดสรุปรวบยอด (Conceptual Thinking) 3) ด้านการสร้างทีม (Team Building) หมายถึง การสร้างค่านิยมในทีม (Set of Values) การพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา (Develop Skill for Solving Problems) การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน (Manage Relationship Inside and Outside) และการมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ (Interact with Other Parts of The Organization and outside Stakeholders) 4) ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม (Managing Innovation Teams) หมายถึง การบริหารจัดการทีมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยตระหนักถึงความเป็นผู้นำและสมาชิกในทีม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น (Recognizing Leader and Team Member When to Necessary Change) ให้ความสำคัญกับความคิดใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์ (Focus on New Ideas and Creativity) และการบริหาร

จัดการด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานในการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการพัฒนาทักษะ (Developing Skills) หมายถึง การจัดอบรม ด้านทักษะและการทำงานร่วมกัน (Training Skill and Collaborative Working) และเปิดกว้างการรับรู้ ทำให้ผู้อื่นเข้าใจตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง และข้อจำกัด (Awareness People Understand Themselves) และการให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถมาร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ให้พนักงาน 6) ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน (Finding Supporters) หมายถึง การค้นหาแหล่งสนับสนุนที่มีค่าในองค์กรและจากภายนอกองค์กร เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญ ภายนอกมาร่วมแบ่งปันความคิด (Provide External Specialist to Share Idea) การหาทุนสนับสนุน (Provide Sponsor) และการให้เวลายืดหยุ่นในการทำงาน 7) ด้านรางวัลผลตอบแทน (Rewarding) หมายถึง การให้คุณค่ากับผลงานการดำเนินการและการยอมรับในความสามารถส่วนบุคคล การให้รางวัลที่เหมาะสมกับ ความเสี่ยงจากการทำงาน และมีการทบทวนกระบวนการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (Reviewed The Innovation Process) ให้ผลตอบแทนในรูปแบบความท้าทาย ความตื่นเต้น หรือการร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Horth (2014 อ้างอิงใน จีระศักดิ์ นามวงษ์, 2563, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิธีการนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการมีภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ ซึ่งจะนำมาซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรม ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศขององค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการบริหารความเสี่ยง แก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่างและทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย เช่น การทำงานท่ามกลางทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือการทำงานเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขัน เป็นต้น

Hunter and Cushenbery (2011 อ้างอิงใน กุลชลิ จงเจริญ, 2562, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นความคิดใหม่ของผลผลิตที่มีศักยภาพที่จะสามารถนำไปดำเนินการ ซึ่งผลผลิตที่เกิดจากแนวความคิดใหม่ ๆ จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การเกิดแนวความคิดใหม่และการประเมินความคิด นำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้ 1) การเกิดแนวความคิดใหม่ (Idea Generation) การเกิดแนวความคิดใหม่ของผู้นำตามแนวคิดของ Hunter and Cushenbery (2011) มีอยู่ 2 ประเภท ดังนี้ 1.1) ภาวะผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมในการคิดค้นกิจกรรมการพัฒนาโดยใช้แนวความคิดใหม่ ๆ เป็นการสร้างความคิดใหม่ การสร้างกลยุทธ์ และการแก้ปัญหาโดยใช้พฤติกรรม พฤติกรรม

ภาวะผู้นำแบบเปิด (Open Leadership Behaviors) เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นทดลองสิ่งใหม่ พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประเภทนี้ เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ (Exploratory Innovation Leadership) ซึ่งนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำลักษณะนี้จะมีลักษณะเฉพาะ คือ เป็นการสร้างความคิด กลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ ซึ่งกรณีเช่นนี้จะมีความเสี่ยงเข้ามาเกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจจะต้องมีการกระตุ้นทางปัญญาให้บุคลากร และในการสร้างสรรค์นวัตกรรมแบบสำรวจ รูปแบบของผู้นำที่ใช้เป็นหลัก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งจะมีความเชื่อว่า นวัตกรรมแบบสำรวจจะบรรลุผลได้นั้น บุคลากรจะต้องคิดสร้างสรรค์เป็นรายบุคคล โดยผ่านแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจและความสามารถพิเศษของบุคคล 1.2) ภาวะผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมโดยการปรับเปลี่ยนและการปรับปรุงความคิดที่มีอยู่แล้ว พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประเภทนี้ เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่า (Value Added Innovation Leadership) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประเภทนี้จะมีความเสี่ยงน้อยกว่าเมื่อเทียบกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ ในกรณีเช่นนี้ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สุดกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่าคือการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะไม่ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปิด (Open Leadership Behaviors) เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นทดลองสิ่งใหม่ ซึ่งมีความเสี่ยงสูง แต่จะใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบปิด (Closed Leadership Behaviors) ที่มักจะใช้รางวัลเป็นการตอบแทนเมื่อมีผลงาน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะลดความเสี่ยง ที่จะเกิดขึ้นจากการบริหาร ได้มากกว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ แต่ในขณะเดียวกัน หากผู้นำต้องการที่จะมีแนวความคิดใหม่ในการปรับรูปแบบการดำเนินงานที่มีอยู่แล้วเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติที่มีคุณค่ามากขึ้นกว่าเดิม อาจจะต้องปรับมาใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Style) เนื่องจากเป็นผลผลิตที่อยู่ในรูปแบบใหม่ ซึ่งอาจมีความเสี่ยงมากขึ้นจากเดิม ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่ม มูลค่าอาจต้องใช้ภาวะผู้นำหลายรูปแบบให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็นที่เกิดขึ้น

ในขั้นการเกิดแนวความคิดใหม่นี้ สิ่งที่สำคัญ คือ ผู้นำจะต้องส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับบุคลากรในองค์กร ซึ่งนอกจากผู้นำจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้ว ยังจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดใหม่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นด้วย 2) การประเมินความคิดและการนำไปสู่การปฏิบัติ (Idea Evaluation and Implementation) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจหรือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบเพิ่มมูลค่า จะต้องมีการประเมินความคิดเชิงนวัตกรรมก่อนว่า

ความคิดเชิงนวัตกรรมนั้น สามารถนำไปสู่กระบวนการที่จะสามารถปฏิบัติได้หรือไม่ สิ่งหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำความคิดเชิงนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ คือ ผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องทำความเข้าใจกับนวัตกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับทีมบุคลากร รวมทั้งต้องการมีอภิปรายถึงความคิดในเชิงนวัตกรรม การประเมินและการพิจารณาถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบปิด (Closed leadership behaviors) มีการกำกับ ควบคุม รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้อย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

Higgins (1995 อ้างอิงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 35) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรไว้ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic Intent) ผู้นำต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้พนักงานเข้าใจร่วมกัน ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำอันจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมขององค์กร 2) ผู้นำต้องอดทนอดกลั้นและยอมรับกับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรม โดยต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความกล้าในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร 3) ผู้นำต้องรู้จักการรอคอยและรอบคอบ ไม่ด่วนตัดสินถูกผิด และให้เวลากับพนักงานในการริเริ่มดำเนินการต่อไป 4) การมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และร่วมพัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมุ่งบริหารความเสี่ยงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ พร้อมสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในองค์กร 6) มีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป (Transformational Leadership) รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปเหมาะกับการนำมาใช้บริหารองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีวิสัยทัศน์และคุณลักษณะที่ทลายความสำเร็จมุ่งให้องค์กรเกิดการสร้างนวัตกรรมอันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ 7) การบริหารบุคคลด้านนวัตกรรม เช่น การสอนงาน (Coaching) การพัฒนาความเชี่ยวชาญของพนักงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้พนักงานสามารถบริหารจัดการตนเอง (Self Management) ส่งเสริมการสื่อสารกับหัวหน้างาน (Upward Communication) และมีการเสริมแรงที่ดี

Pollock (2008 อ้างอิงใน เมธี ตั้งสิริพัฒนา, 2564, หน้า 26) ได้ศึกษาลักษณะนวัตกรรมในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในประเทศไทย พบว่า การที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity) เน้นพัฒนา

ความรู้และทักษะใหม่ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างผลผลิตใหม่ ๆ ควบคู่กับการสร้างทัศนคติเชิงบวกสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน 2) วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร (Culture and Climate) เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งโรงเรียน เพื่อมุ่งสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย การเรียนรู้ทักษะใหม่และการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตรการสร้างค่านิยมองค์กรใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์สู่สังคมและชุมชน และการบริหารความเสี่ยง 3) โครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน (Structure and Process) เน้นการบริหารแบบยืดหยุ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการสร้างแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีและชุมชนทางวิชาการ 4) ภาวะผู้นำ (Leadership) เน้นการบริหารแบบมุ่งวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและบุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การบริหารความเสี่ยงและการป้องกันช่วยเหลือ และการใช้ต้นแบบในการพัฒนา

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่องค์การที่มีประสิทธิผลในที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ลำดับที่	องค์ประกอบ	นักวิชาการคนที่					ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
		1	2	3	4	5			
	แหล่งข้อมูล								
		Hender (2003)	Horth (2014)	Hunter and Cushenbery (2011)	Higgins (1995)	Pollock (2008)			
1.	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	/	/	/	/	/	3	60	/
2.	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง			/			1	20	
3.	การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	/	/	/	/	/	5	100	/
4.	การตัดสินใจและจัดระบบการทำงาน	/					1	20	
5.	การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม	/					1	20	
6.	การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	/	/		/	/	4	80	/
7.	การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม	/	/				2	40	
8.	การค้นหาแหล่งสนับสนุน	/					1	20	
9.	การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	/	/	/	/		4	80	/
10.	การเป็นผู้นำความคิด			/			1	20	
11.	การมีกลยุทธ์นวัตกรรม		/				1	20	
12.	การบริหารความเสี่ยง		/	/	/	/	2	80	/

จากการศึกษา วิเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ 1) Hender (2003) 2) Horth (2014) 3) Hunter and Cushenbery (2011) 4) Higgins (1995) 5) Pollock (2008) ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ จัดกลุ่มลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ใกล้เคียงกัน โดยพิจารณาจากค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป นำมาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการวิจัยครั้งนี้ 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันจะนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

3. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกันคิดวางแผนและทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกันในการแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งนำบุคลากรออกไปร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างเต็มความสามารถ

4. การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง การคิดริเริ่มในการพัฒนาและขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานจนกลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย

จากการทำปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎหมายการศึกษา

Grossman (2011 อ้างอิงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 1-9) ได้สร้างชุดมาตรฐานการพัฒนาสำหรับผู้บริหารโดยกลุ่มองค์กรที่เป็นผู้นำการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ สมาคมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ และสภาหัวหน้าเจ้าหน้าที่โรงเรียนของรัฐ ได้พัฒนาชุดมาตรฐานการพัฒนาผู้บริหารซึ่งได้นำมาใช้ในการพัฒนาในปี 2008 มีแนวทางที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบตามบทบาท ดังนี้

1. บทบาทในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
2. บทบาทในการออกแบบหลักสูตร การใช้หลักสูตร การวัดและการประเมินผล
3. หลักความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์
4. บทบาทในการบริหารสารสนเทศ การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. วิธีสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ในระดับสูงขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2555, หน้า 3) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยมีหลักเกณฑ์ มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถ และมีการใช้ยุทธศาสตร์คู่กันไปกับ ยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ภายใต้สภาพโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงฉับไว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อน ๆ คือ แทนที่จะทำแต่การจัดการองค์การภายในเป็นส่วนใหญ่ให้มีระบบและดำเนินการไปได้ราบรื่นแล้ว จะต้องสามารถเผชิญและเอาชนะวิกฤตต่าง ๆ ได้ด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 19) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ เป็นหัวหน้าของครู อาจารย์ และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 94) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาที่แสดงออกโดยบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร หรือบทบาทของผู้บริหารจึงหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่บุคคลอื่น ๆ คาดหวังว่า ผู้บริหาร “ควร” หรือ “ต้อง” แสดงออก ให้กันหน่อหน้าการงานที่บุคคลผู้นั้นด้านอยู่

จากข้อมูลข้างต้น บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายประการ โดยมีเป้าหมายในการนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน

ย่อมต้องมีบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้มีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคตได้

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป ลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ดั่งนั้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะไว้ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 77) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านได้นั้น ต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักกรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 31) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจ ในศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามุ่งมั่นในการบริหารจัดการ หลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้คือ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีความรู้ทางวิชาชีพ มุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีความเป็นผู้นำ 5) มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ 6) มีบุคลิกน่าเชื่อถือ 7) มีคุณธรรมจริยธรรม 8) มีจิตวิทยาการบริหาร 9) มีความสามารถในการบริหาร 10) มีความศรัทธาในวิชาชีพ

Hodgetts (1999 อ้างอิงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564, หน้า 102) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง ลักษณะพิเศษที่ปรากฏในตัวบุคคล สัมพันธ์กับการบริหารให้มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะพิเศษเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นผู้บริหาร

ธีระ รุญเจริญ (2548, หน้า 28-29) กล่าวถึงลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพดังต่อไปนี้ 1) มีความถนัดในการเป็นผู้นำ และลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) มีความรู้ในศาสตร์เกี่ยวกับวิชาชีพ 3) มีบุคลิกน่าเชื่อถือ 4) มีคุณธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม 5) มีความ

สามารถในการปฏิบัติหน้าที่ 6) บริหารโดยเน้นสภาพปัญหา 7) บริหารงานเชิงรุก 8) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9) มุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถทางวิชาการ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ช่วยในการวางแผน เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก เป็นตัวแบบที่ดี และสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้

บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ดังนี้

ที่ตั้งและอาณาเขตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

เขต 2

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดนนทบุรี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

เขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 27 เขต ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565, สื่อออนไลน์)

1. เขตคลองสามวา
2. เขตคันนายาว
3. เขตจตุจักร

4. เขตดอนเมือง
5. เขตบางกะปิ
6. เขตบางเขน
7. เขตบึงกุ่ม
8. เขตประเวศ
9. เขตมีนบุรี
10. เขตลาดกระบัง
11. เขตลาดพร้าว
12. เขตวังทองหลาง
13. เขตสวนหลวง
14. เขตสะพานสูง
15. เขตสายไหม
16. เขตหนองจอก
17. เขตหลักสี่
18. เขตห้วยขวาง
19. เขตคลองเตย
20. เขตดินแดง
21. เขตบางคอแหลม
22. เขตบางนา
23. เขตบางรัก
24. เขตพระโขนง
25. เขตยานนาวา
26. เขตวัฒนา
27. เขตสาทร

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตั้งอยู่ในบริเวณ โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 27 เขตการปกครอง เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุทธศักราช 2546

และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา บริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยแบ่งส่วนราชการภายในตามโครงสร้างการบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565, สื่อออนไลน์)

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
9. กลุ่มกฎหมายและคดี
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดและจำนวนนักเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	1-499 คน	2
ขนาดกลาง	500-1,499 คน	8
ขนาดใหญ่	1,500-2,499 คน	18
ขนาดใหญ่พิเศษ	2,500 คนขึ้นไป	24
รวม		52

ตาราง 3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	ผอ.สถานศึกษา	49	0.81
2.	รอง ผอ.สถานศึกษา	180	2.98
3.	ครู	5,709	94.46
4.	พนักงานราชการ	57	0.94
5.	ครูอัตราจ้าง	49	0.81
รวม		6,044	100

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565, สื่อบนไลน์

ทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ
ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนปฏิรูป
ประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 แผนการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570)
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายรัฐบาล นโยบายและ
จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2565-2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 บริบท
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565, สื่อบนไลน์)

วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางพัฒนาคุณภาพการศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย
สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครอง
ในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. ยกระดับผู้เรียนให้มีสมรรถนะและมีความเป็นเลิศตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษา
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
8. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้และปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพ ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. ผู้เรียนมีสมรรถนะและมีความเป็นเลิศตามศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ
5. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสความเสมอภาคบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ
6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

7. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

9. กำกับ ติดตาม ประเมิน และสรุปรายงานผลอย่างเป็นระบบ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มีงานวิจัยและเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของผู้เรียน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

จุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566

1. สร้างความตระหนัก ให้กับครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน สามารถวิเคราะห์ ประเมิน สถานการณ์ความเสี่ยงและเสริมสร้างแนวทางป้องกันและดูแลความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ โดยเฉพาะความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

2. เสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ ให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากร ทางการศึกษา

3. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมอย่างหลากหลายในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ให้มีประสิทธิภาพ

4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการมีงานทำหรือประกอบอาชีพตามความถนัดความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน

5. ยกกระดับคุณภาพการศึกษา ภายใต้การขับเคลื่อน “ศูนย์กลางการศึกษาที่มีคุณภาพของประเทศไทย” (Quality Education Center)

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นองค์การทางการศึกษาที่ให้การสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เรียน ทั้งระบบให้ปฏิบัติงานและเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพและเหมาะสมกับยุคสมัยดิจิทัล และวิถีใหม่ พิจารณาได้จากประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคล

แห่งการเรียนรู้ มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน มีทักษะชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีภูมิคุ้มกันต่อสถานการณ์ความมั่นคงและภัยพิบัติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีสมรรถนะและทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนมีความเป็นพลเมืองดีของชาติและพลโลกที่ดี ผู้บริหาร สถานศึกษา ถือเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะสามารถ เป็นแรงผลักดันให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปได้อย่างเหมาะสมภายใต้การเปลี่ยนแปลง อันจะ นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความทันสมัยและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการรับรู้ข้อมูลที่แท้จริงเชื่อถือได้เข้าใจถึงวัฒนธรรมวิถีชีวิตของคนในชุมชน เข้าถึงหลักศาสนาให้ความสำคัญกับองค์กรท้องถิ่นและภูมิปัญญาที่เกิดจากคนในท้องถิ่นและต้องสร้างแนวความคิดในการพัฒนาการศึกษาของคนในชุมชน ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร พัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถและต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกของการเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละการสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ อำนวยความสะดวกให้ทีมงาน และเป็นผู้นำทางความคิดต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการสร้างเครือข่ายผู้นำ มีการเปิดกว้างนำทีมงานศึกษาดูงาน มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรและความรู้ในระดับนานาชาติ มีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร มีความกล้าในการนำเสนอตนเอง และนำเสนอผลงาน สร้างเจตคติที่ดีให้แก่ทีมงานในการพัฒนาตนเองทุกด้าน ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมมาภิบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากทุกข้อและทุกด้าน

จิรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำการศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษพบว่า 1) ผลการศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ ชีตสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเป็นองค์การชีตสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การชีตสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ ชีตสมรรถนะสูง 4 ด้าน ส่งผลกระทบต่อองค์การชีตสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555) ได้ศึกษาแนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อมุ่งเน้นนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการให้เกิดนวัตกรรมขององค์การหรือสถานศึกษา ผลการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือ ต้องมีคูณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) 2) ด้านทักษะ

(Skills) 3) ด้านบทบาทหน้าที่ (Roles) 4) ด้านลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) และความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence)

สุพิชชา ภู่งาม (2559) ได้ศึกษาวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ แตกต่างกัน ตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และผลการประเมินภายนอก รอบ 3 ของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแบบมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

อรพิน อิมรัตน์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

อรวรรณค์ จันทร์เกษม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน การทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ได้แก่ ด้าน ความรู้ความสามารถด้านบุคลิกภาพด้านทางสังคมและค่านิยมบทบาทหน้าที่พนักงานที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัย ด้านเพศ และระยะเวลาการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 2) พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน การทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันยกเว้นปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในเชิงบวกในระดับปานกลางที่ระดับ นัยสำคัญ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Sen (2012 อ้างอิงใน อภิญญา โทนา, 2565) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องภาวะผู้นำนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 งานวิจัยได้รายงานไว้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยผู้นำที่มีภาวะผู้นำในรูปแบบเดิม จากการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีทักษะภาวะผู้นำนวัตกรรมจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ โดยให้ความหมายของภาวะผู้นำนวัตกรรมไว้ว่า คือ การนำสิ่งใหม่ ๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการ เทคนิค ผลิตภัณฑ์ การบริการ หรือ การค้นพบสิ่งใหม่ เข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือที่มีอยู่ และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้นำด้านนวัตกรรม สามารถแก้ปัญหาในปัจจุบันด้วยการมองไปยังอนาคต ผู้วิจัยได้จำแนกคุณลักษณะภาวะผู้นำนวัตกรรม จากการศึกษาบุคคลสุดยอดผู้นำที่มีภาวะผู้นำนวัตกรรมในศตวรรษที่ 20 จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้นำนวัตกรรม ได้แก่ มีความรู้ มีทักษะภาวะผู้นำ มีคุณค่าในตนเอง และเป็นอัจฉริยะในการเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสามารถขจัดผลกระทบในทางลบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตออกไปได้ นอกจากนี้ ผู้นำนวัตกรรมยังต้องมีวิสัยทัศน์และมีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

Muhammad (2018 อ้างอิงใน เมธี ตั้งสิริพัฒนา, 2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Innovation Leadership In Improving The Quality of Education) พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความมุ่งมั่นและเหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องภายใต้หลักการที่ใช้คือ หลักการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กร ผู้นำของสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Vlok (2012 อ้างอิงใน บริพัทธ์ สารผล, 2565) ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Leadership Competency Profile for Innovation) โดยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมแอฟริกาใต้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบโปรแกรมสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 สมรรถนะหลัก จำนวน 20 สมรรถนะย่อย ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ (Strategist) 2) ด้านความสามารถในการสร้าง (Capability Builder) 3) ด้านการติดต่อประสานงาน (Matchmaker) และ 4) ด้านผลสำเร็จ (Achiever)

Ailin and Lindgren (2008 อ้างอิงใน จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษพบว่าภาวะผู้นำ

ด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่า นวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม จะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้น สนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์การ มีบทบาทในระดับกลยุทธ์ และระดับปฏิบัติการด้านนวัตกรรม มีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและ พันธมิตรด้านนวัตกรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของสังคมเข้าสู่สังคมในศตวรรษ ที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกโดยถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้นวัตกรรม เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ควรให้ความสำคัญต่อ นวัตกรรมจนเกิดเป็นวิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ ตลอดจนผลผลิตใหม่ที่มีประสิทธิภาพ มากกว่าเดิม ซึ่งเหมาะสมกับสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคปัจจุบัน เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 ด้าน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 5,709 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของทายาามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 234 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 110 คน และเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กมีจำนวนน้อย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมต่อการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาขนาดกลางเป็นจำนวน 30 คนและสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นจำนวน 30 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 404 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	30	30
ขนาดกลาง	461	30
ขนาดใหญ่	1,670	110
ขนาดใหญ่พิเศษ	3,548	234
รวม	5,709	404

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2565, สืบออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale)
3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาเป็นข้อคำถาม
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไข
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556, หน้า 268) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 4) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคอร์ท จำนวน 40 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีพฤติกรรม/การแสดงออกตามข้อความนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีพฤติกรรม/การแสดงออกตามข้อความนั้นอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีพฤติกรรม/การแสดงออกตามข้อความนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีพฤติกรรม/การแสดงออกตามข้อความนั้นอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีพฤติกรรม/การแสดงออกตามข้อความนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ขอลงชื่อจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนบ QR Code แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google Form ถึงผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 404 คน ได้รับคืน 404 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance: F-test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและในแต่ละด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: F-test) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็กและขนาดกลาง	60	14.85
ขนาดใหญ่	110	27.23
ขนาดใหญ่พิเศษ	234	57.92
รวม	404	100

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 57.92 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.23 และสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14.85

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและในแต่ละด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตาราง 6-12

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2	n=404		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.66	0.94	มาก
2.	การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.31	0.11	มาก
3.	การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	3.65	0.95	มาก
4.	การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	3.66	0.94	มาก
5.	การบริหารความเสี่ยง	4.27	0.13	มาก
รวมเฉลี่ย		3.91	0.57	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเป็นรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	n=404		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต	3.04	1.03	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเชิงนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน	3.58	1.11	มาก
3.	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาวางแผนอนาคตของสถานศึกษาได้ชัดเจน และเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้	3.71	1.25	มาก
4.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษา	3.59	1.03	มาก
5.	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.22	0.93	มาก
6.	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างชัดเจน	3.82	1.12	มาก
7.	ผู้บริหารนำข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานไปวางแผนการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.91	1.36	มาก
8.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษา	3.61	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย		3.66	0.94	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	n=404		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ค่านิยมของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชน และพื้นที่	4.34	0.47	มาก
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา	4.17	0.59	มาก
3.	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของครูและบุคลากร	4.28	0.54	มาก
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการชื่นชมยินดีในโอกาสต่าง ๆ	4.59	0.60	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตามความต้องการ	4.50	0.59	มาก
6.	ผู้บริหารสนับสนุนการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างปลอดภัย	4.28	0.55	มาก
7.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.00	0.00	มาก
8.	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูและบุคลากร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.32	0.47	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.11	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม เป็นรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	n=404		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารสื่อสาร สร้างการรับรู้ให้ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องได้ทราบเป้าหมาย ร่วมกันของการทำงาน	3.04	1.03	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	3.58	1.11	มาก
3.	ผู้บริหารใช้หลักความถูกต้อง ยุติธรรม มาใช้ การตัดสินใจ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.13	1.14	มาก
4.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรในการคิด การทำงาน หรือการแก้ปัญหาอยู่เสมอ	3.51	0.95	มาก
5.	ผู้บริหารกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการที่มีความชัดเจน	3.70	1.22	มาก
6.	ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการทำงานหรือจัดลำดับ ความสำคัญในการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.82	1.12	มาก
7.	ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยใช้สื่อดิจิทัล	3.91	1.36	มาก
8.	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ วิจารณ์ผลงาน ของครูและบุคลากร ด้วยการสะท้อนผลเชิงบวก	3.61	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย		3.65	0.95	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม เป็นรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม	n=404		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารคนควรรู้ที่ทันสมัยซึ่งเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.04	1.03	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระ ด้านความคิดในการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.58	1.11	มาก
3.	ผู้บริหารพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.71	1.25	มาก
4.	ผู้บริหารพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้เกิด ความคล่องแคล่ว สามารถใช้ในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.51	0.95	มาก
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษา	4.22	0.93	มาก
6.	ผู้บริหารจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	1.12	มาก
7.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับ ลักษณะงานและบริบทขององค์กร	3.91	1.36	มาก
8.	ผู้บริหารสามารถประมวลความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมได้	3.61	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย		3.66	0.94	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง	n=404		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการปัจจัย และกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	4.34	0.47	มาก
2.	ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการควบคุมในการป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	4.00	0.69	มาก
3.	ผู้บริหารสามารถบริหารความเสี่ยงโดยการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา	4.23	0.59	มาก
4.	ผู้บริหารทำให้ระดับความเสี่ยง และผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	4.50	0.61	มาก
5.	ผู้บริหารกำกับและตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ	4.54	0.61	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่เสมอ	4.25	0.57	มาก
7.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น	3.96	0.19	มาก
8.	ผู้บริหารจัดให้มีการวัด ประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดผลเสียต่อคุณภาพการศึกษา	4.32	0.47	มาก
รวมเฉลี่ย		4.27	0.13	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดใหญ่พิเศษ n=234			ขนาดใหญ่ n=110			ขนาดเล็กและขนาดกลาง n=60		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	1. การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	4.45	0.59	มาก	2.96	0.18	ปานกลาง	2.10	0.27
2. การสร้าง บรรยากาศและ วัฒนธรรมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	4.31	0.12	มาก	4.30	0.10	มาก	4.33	0.73	มาก
3. การมีส่วนร่วมและ ทำงานเป็นทีม	4.32	0.06	มาก	2.91	0.18	ปานกลาง	2.00	0.27	น้อย
4. การพัฒนาทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรม	4.41	0.06	มาก	2.97	0.17	ปานกลาง	2.21	0.27	น้อย
5. การบริหาร ความเสี่ยง	4.27	0.14	มาก	4.26	0.12	มาก	4.24	0.12	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.06	มาก	3.48	0.11	ปานกลาง	2.98	0.17	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก และขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์

การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: F-test) ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	ระหว่าง	2	52.50	76.25	80.34*	.03
	ภายในกลุ่ม	401	8.75	0.02		
	รวม	403	61.25			
2. การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	ระหว่าง	2	0.06	0.03	2.32	.09
	ภายในกลุ่ม	401	5.26	0.01		
	รวม	403	5.32			

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่ง ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
3. การมีส่วนร่วมและ ทำงานเป็นทีม	ระหว่าง	2	60.36	80.18	83.78*	.01
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	401	9.05	0.02		
	รวม	403	69.41			
4. การพัฒนาทักษะการ คิดเชิงนวัตกรรม	ระหว่าง	2	52.67	76.34	81.56*	.01
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	401	8.72	0.02		
	รวม	403	61.40			
5. การบริหาร ความเสี่ยง	ระหว่าง	2	0.05	0.02	1.56	.21
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	401	7.22	0.18		
	รวม	403	7.28			
รวมเฉลี่ย	ระหว่าง	2	28.64	64.32	65.49*	.02
	กลุ่ม					
	ภายใน	401	4.11	0.01		
	กลุ่ม					
	รวม	403	32.76			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการบริหารความเสี่ยง ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังแสดงในตาราง 14-17

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็กและขนาดกลาง
		4.35	3.48	2.98
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.35			.01*
ขนาดใหญ่	3.48			
ขนาดเล็กและขนาดกลาง	2.98			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็กและขนาดกลาง
		4.35	2.96	2.10
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.35		.01*	.02*
ขนาดใหญ่	2.96			
ขนาดเล็กและขนาดกลาง	2.10			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็กและ ขนาดกลาง
		4.32	2.91	2.00
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.32		.02*	.03*
ขนาดใหญ่	2.91			
ขนาดเล็กและขนาดกลาง	2.00			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็กและ ขนาดกลาง
		4.41	2.97	2.21
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.41		.01*	.03*
ขนาดใหญ่	2.97			
ขนาดเล็กและขนาดกลาง	2.21			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและด้านการบริหารความเสี่ยง และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 404 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 4) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance: F-test) เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดเล็กและ

ขนาดกลาง โดยรวมและในแต่ละด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และด้านการบริหารความเสี่ยง ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ท่ามกลางบริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีนโยบายให้สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มีการกำกับติดตาม ประเมิน และสรุปรายงานผลอย่างเป็นระบบ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มีงานวิจัยและเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายด้านการพัฒนาการศึกษาทั้งภายในประเทศและสังคมโลก ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำต้องมีสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจะมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังที่ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่าง สร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา ภูกันงาม (2559) ได้ศึกษาวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

สำหรับผลการวิจัยเป็นรายด้าน ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตั้งอยู่ภายในจังหวัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ มีบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว จึงได้รับมอบหมายนโยบายเพื่อดำเนินการอย่างรวดเร็วทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตอยู่เสมอ สามารถพัฒนาการเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายใต้บริบทของสถานศึกษา ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายให้บุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษา ดังที่ Higgins (1995 อ้างอิงใน จีระภา ประพันธ์พัฒน์, 2560, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic Intent) ต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้พนักงานเข้าใจร่วมกัน ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำอันจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมขององค์กร ทำความประสบความสำเร็จ มุ่งให้องค์กรเกิดการสร้างนวัตกรรมอันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เวียงวิวรรณ ทำทูล, 2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่าอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันนี้มีเทคนิคและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ๆ สถานศึกษาจึงต้องพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่ายและให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ในองค์กรตลอดจนมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายใน อีกทั้งผู้บริหารยังมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการชื่นชมยินดีในโอกาสต่าง ๆ ด้วย ซึ่งผู้บริหารมีการสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังที่ Horth (2014 อ้างอิงใน จีระศักดิ์ นามวงษ์, 2563, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศองค์การ เพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถประยุกต์ใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมในการบริหารความเสี่ยง แก้ไขปัญหาและพัฒนาสินค้าและการบริการใหม่ ๆ ภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกระบวนการคิดที่แตกต่าง และทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ในการเผชิญสิ่งที่ท้าทาย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการนิเทศกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานอยู่เสมอ ทำให้สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยบูรณาการการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการศึกษาที่ดีเพิ่มขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ครูและบุคลากรรวมถึงชุมชนรู้สึกมีส่วนร่วม ตลอดจนจะมีการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา แต่ผู้บริหารอาจจะต้องมีการพัฒนาการสื่อสาร สร้างการรับรู้ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา หรือผู้เกี่ยวข้องได้ทราบเป้าหมายร่วมกันของการทำงานที่เพิ่มขึ้น ดังที่ Hender (2003 อ้างอิงใน ลฎาภา นาคคุบัว, 2564, หน้า 46-47) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องสร้างค่านิยมในทีม (Set of Values) พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา (Develop Skill for Solving Problems) รักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน (Manage Relationship Inside and Outside) และมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Interact with Other Parts of the Organization and Outside Stakeholders) บริหารจัดการทีมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยตระหนักถึงความเป็นผู้นำและสมาชิกในทีม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น (Recognizing Leader and Team Member When to Necessary Change) ให้ความสำคัญกับความคิดใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์ (Focus on New Ideas and Creativity) และการบริหารจัดการด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานในการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณวงศ์ จันท์เกษม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาผ่านประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและดำเนินงานอยู่ท่ามกลางความพร้อมของสื่อเทคโนโลยี คณะครูและบุคลากรที่ได้รับการฝึกหัดอบรมในหลักสูตรเพื่อพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งผู้ปกครองและนักเรียนที่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้

สามารถนำแนวคิดวิธีการเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาขับเคลื่อนการทำงาน สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร พร้อมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระด้านความคิดและวางแผนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น จึงทำให้ผู้บริหารควรต้องค้นคว้าความรู้ที่ทันสมัยซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาอยู่เสมอ ดังที่ Hunter and Cushenbery (2011 อ้างอิงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมในการคิดค้นกิจกรรม การพัฒนาโดยใช้แนวความคิดใหม่ ๆ เป็นการสร้างความคิดใหม่ การสร้างกลยุทธ์ และการ แก้ปัญหาโดยการใช้พฤติกรรม เช่น การกระตุ้นให้บุคลากรคิดค้นทดลองสิ่งใหม่ พฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประเภทนี้ เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแบบสำรวจ (Exploratory Innovation Leadership) ซึ่งนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำลักษณะนี้จะมีลักษณะเฉพาะ คือ เป็นการสร้างความคิด กลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อรพิน อิมรัตน์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ในการจัดการศึกษาและการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อกำกับและตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบที่นำเชื่อถือเพื่อกำกับ ติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ ดังที่ Pollock (2008 อ้างอิงใน เมธี ตั้งสิริพัฒนา, 2564, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องเน้นการบริหารแบบ มุ่งวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและบุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การบริหาร ความเสี่ยงและการป้องกันช่วยเหลือ และการใช้ต้นแบบในการพัฒนา ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการบริหาร ความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและในแต่ละด้านของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ขนาดใหญ่ พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง พบว่า

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการบริหารความเสี่ยง ไม่พบความแตกต่าง ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ขนาดใหญ่พิเศษ มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาเป็นระยะเวลาผ่าน การฝึกอบรมจากทั้งหน่วยงานต้นสังกัดรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงสามารถนำความรู้เดิมที่มีอยู่มาปรับใช้ในการบริหาร ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยงมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งอาจยังมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเป็นระยะเวลาไม่มาก เนื่องจากได้รับการฝึกอบรม การไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการบริหารสถานศึกษาไม่มากเท่าที่ควร ดังที่ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการทำหน้าที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา ภูกันงาม (2559) ได้ศึกษาวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ผ่านการศึกษาดูงานในหน่วยงานต่าง ๆ หลายแห่ง ทำให้

มีประสบการณ์ในการบริหารเป็นระยะเวลานาน จึงได้รับแนวคิด หลักการ กระบวนการบริหาร ตามนโยบายและเป้าหมายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็น แนวทางในการดำเนินงาน ใช้ความรู้ ความสามารถ ให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบท แวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็น รูปธรรม สามารถสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีความ สามารถในการใช้นวัตกรรมการบริหารการศึกษา สามารถพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา ของตนเอง ครูและบุคลากร โดยตระหนักถึงความเป็นผู้นำและสมาชิกในทีมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ที่จำเป็น ส่งเสริมให้บุคลากรรู้หน้าที่ของสมาชิกในทีม การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างแก่ครูในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่น สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่าง คล่องแคล่ว คิดอย่างแยกแยะ ละเอียดลอบ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่ม มีความคิด ยืดหยุ่น คล่องแคล่ว มีความคิดรอบคอบและละเอียดลอบ เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากร ในสถานศึกษา สร้างทางเลือกใหม่ในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่าง สร้างสรรค์และเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้บุคลากรสามารถควบคุมจิตใจ และพฤติกรรมของตนเองให้พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้าน การบริหารความเสี่ยง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกขนาดสถานศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งครูและบุคลากรรวมทั้งผู้เรียน เนื่องจากเป็นภารกิจ หน้าที่หลักที่จะต้องสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และการคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ปลอดภัย ตลอดจน การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม สร้างวัฒนธรรม องค์การและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้าง มิตรภาพ มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะ ใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน สำหรับด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดสถานศึกษาปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วย

การกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน.พ.ศ. 2544.ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการประเมินความเสี่ยงและปรับปรุงระบบควบคุมภายใน รวมไปถึงสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล สถานศึกษาทุกแห่งจึงจำเป็นต้องจัดทำการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาทุกระดับ เพื่อลดมูลเหตุที่จะเกิดความเสี่ยงให้ระดับและขนาดของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อยู่ในระดับที่ยอมรับ ควบคุม ประเมินและตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของสถานศึกษา และเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปีของต้นสังกัด และสามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุด ดังที่ Loader (2016 อ้างอิงใน ฌรัฐภักดิ์ สกกุลพัฒน์รดา, 2564, หน้า 16) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต 2) บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน 3) บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอน เห็นถึงเป้าหมายที่เป็นจริงและบรรลุเป้าหมายได้ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัย พบว่าอยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านนี้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการศึกษาและทำความเข้าใจในบริบทสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงรวมถึงนวัตกรรมในรูปแบบ

ใหม่ ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาอันจะนำไปสู่ผู้เรียนที่มีคุณภาพ

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านนี้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรศึกษาและทำความเข้าใจในวิธีการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อไปใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านนี้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างการรับรู้ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้อง ได้ทราบเป้าหมายร่วมกันของการทำงาน พัฒนาเทคนิคในการสร้างทีมเพื่อความสามัคคีในทีมงาน แบ่งหน้าที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนางานนวัตกรรมในสถานศึกษาร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านนี้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรค้นคว้าความรู้ที่ทันสมัยซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนตามบริบทของสถานศึกษา

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยง ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก เพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านนี้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรศึกษาเรียนรู้แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันและลดโอกาสความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา อีกทั้งมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครู สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรรักษาการกำกับ และตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบไว้

6. จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและในแต่ละด้านของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ขนาดใหญ่ พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดเล็กและขนาดกลาง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากขึ้น หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มนี้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่คาดหวังกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

บรรณานุกรม

- กุลชลี จงเจริญ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม**. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จรูณี แก้วเอี่ยม. (2556). **คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม**. ยะลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จิระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12, 1-9.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐปภัสร สกุลพัฒน์รดา. (2564). **การศึกษาการเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ แห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8)**. กรุงเทพมหานคร: ประชุมการช่าง.
- ธานีินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พรีนซ์.

- ธีระ รุณเจริณฺญ. (2548). **สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุณเจริณฺญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุณเจริณฺญ. (2557). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- บริพัตน์ สารผล. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). **คุณลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(2), 100–105.**
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **สภาพและปัญหาการบริหารจัดการที่ดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. ชลบุรี: มนตรี.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ธนธัช.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลฎาภา นาคคุบัว. (2564). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **การวิจัยทางการบริหารศึกษา: แนวคิด และกรณีศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- เวียงวิวรรณ ท่ามูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อองค์การขีด
สมรรถนะสูงของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์การแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่.
วารสารนักบริหาร, 30(2), 60–63.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **คู่มือการปฏิบัติงานของ
อนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ.ตั้งในส่วน
ราชการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2565). **รายงานผล
การดำเนินงาน**. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://www.sesao2.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2552). **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ:
สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). **ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). **แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 4(2), 117–128.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. พิษณุโลก: พิษณุโลก
ดอทคอม.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง)**
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- สุพิชชา ภูกันงาม. (2559). **การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัด ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เสนห์ จัยโต. (2548). **การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **สภาพการจัดการศึกษาชายขอบภาคใต้**. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- อดิสร ณ อุบล. (2558). **การพัฒนาแนวทางส่งเสริมนวัตกรรมแบบเปิดในกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมของอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อภิฤดี โหนนา. (2565). **ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1**. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 4, 41–51.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อรรวรงค์ จันท์เกษม. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต**. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 8(1), 138–144.
- Horth. (2014). **Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results..** Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.
- Hunter and Cushenbery, L. (2011). **Leading for innovation: Direct and indirect influences**. Advances in Developing Human Resources. 13, 248–265.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
หมายเลขโทรศัพท์ 02-665-3700
2. อาจารย์ ดร.ธารินทร์ รसानนท์
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
หมายเลขโทรศัพท์ 02-665-3700
3. นายคมศักดิ์ หาญสิงห์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมคงคา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนปทุมคงคา
หมายเลขโทรศัพท์ 02-391-2444

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 40 ข้อ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบ ต่อหน่วยงานหรือบุคคลแต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายอวิรุทธิ์ ผลอนันต์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เลือกตอบโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านสังกัด

- ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1 – 119 คน)
- ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)
- ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)
- ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรม/การแสดงออกของผู้บริหารที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ค่าน้ำหนักคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม/การแสดงออกตามข้อความนั้นอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม/การแสดงออกตามข้อความนั้นอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม/การแสดงออกตามข้อความนั้นอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม/การแสดงออกตามข้อความนั้นอยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรม/การแสดงออกตามข้อความนั้นอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับพฤติกรรม/ การแสดงออก				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับ สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต					
2.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและ ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเชิง นวัตกรรมได้อย่างชัดเจน					
3.	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มาวางแผนอนาคตของสถานศึกษาได้ ชัดเจน และเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้					
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
4.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย และ สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของ สถานศึกษา					
5.	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้าง บทบาท และ หน้าที่ในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบัน					
6.	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างชัดเจน					
7.	ผู้บริหารนำข้อมูลย้อนกลับจากผลการ ปฏิบัติงานไปวางแผนการปรับปรุงพัฒนา อย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับพฤติกรรม/ การแสดงออก				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
8.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษา					
การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ ค่านิยมของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชนและพื้นที่					
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของครูและบุคลากร					
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรัก ความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการชื่นชมยินดีในโอกาสต่าง ๆ					
5.	ผู้บริหารสนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตามความต้องการ					
6.	ผู้บริหารสนับสนุนการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างปลอดภัย					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับพฤติกรรม/ การแสดงออก				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
7.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
8.	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูและบุคลากร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ					
การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม						
1.	ผู้บริหารสื่อสาร สร้างการรับรู้ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องได้ทราบเป้าหมายร่วมกันของการทำงาน					
2.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์					
3.	ผู้บริหารใช้หลักความถูกต้อง ยุติธรรม มาใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
4.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรในการคิด การทำงาน หรือการแก้ปัญหา อยู่เสมอ					
5.	ผู้บริหารกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการที่มีความชัดเจน					
6.	ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการทำงานหรือจัดลำดับความ สำคัญในการทำงานอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับพฤติกรรม/ การแสดงออก				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
7.	ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยใช้สื่อดิจิทัล					
8.	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ วิจารณ์ผลงานของครูและบุคลากร ด้วย การสะท้อนผลเชิงบวก					
การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม						
1.	ผู้บริหารคนควาความรู้ที่ทันสมัยซึ่ง เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมี อิสระด้านความคิดในการวางแผนการ ปฏิบัติงาน					
3.	ผู้บริหารพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ					
4.	ผู้บริหารพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี ให้เกิดความคล่องแคล่ว สามารถใช้ในการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายใน สถานศึกษา					
6.	ผู้บริหารจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับพฤติกรรม/ การแสดงออก				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
7.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับ ลักษณะงานและบริบทขององค์กร					
8.	ผู้บริหารสามารถประมวลความคิดเห็น ที่แตกต่าง ซึ่งเป็นประโยชน์ในการสร้าง นวัตกรรมได้					
การบริหารความเสี่ยง						
1.	ผู้บริหารสามารถบริหารปัจจัย และ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน สถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการ ควบคุมในการป้องกันหรือลดโอกาสที่จะ เกิดความเสียหาย					
3.	ผู้บริหารสามารถบริหารความเสี่ยง โดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ในสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารทำให้ระดับความเสี่ยง และ ผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด					
5.	ผู้บริหารกำกับและตรวจสอบ ติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	ระดับพฤติกรรม/ การแสดงผล				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
6.	ผู้บริหารประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า ในการดำเนินงานอยู่เสมอ					
7.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความพร้อมที่จะรวม รับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยง ที่จะเกิดขึ้น					
8.	ผู้บริหารจัดให้มีการวัด ประเมินผลการจัด การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อควบคุม ความเสี่ยง ที่อาจเกิดผลเสียต่อคุณภาพ การศึกษา					

- ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี -



ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. ขอให้ท่านกรุณาพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าเนื้อหาสาระของแต่ละข้อคำถามครอบคลุมในเรื่องที่ต้องการศึกษา และใช้ภาษาชัดเจนหรือไม่ แล้วกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

+1 เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้น เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านนั้น ๆ

0 เมื่อท่านไม่แน่ใจว่า ข้อความนั้น เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านนั้น ๆ

-1 เมื่อท่านเห็นว่า ข้อความนั้น ไม่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านนั้น ๆ

หากท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติม โปรดกรุณาให้ข้อเสนอแนะด้วย

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินแบบสอบถาม

นายอวิรุทธิ์ ผลอนันต์

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	รวม		
1	ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านสังกัด <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-119 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกระตุ้นใ้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม

สร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	รวม		
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง							
1.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาวางแผนอนาคตของสถานศึกษาได้ชัดเจน และเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารนำข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานไปวางแผนการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรม/ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรม และการคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ปลอดภัย รวมถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	รวม		
การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้							
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ค่านิยมของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชนและพื้นที่	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรักความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการชื่นชมยินดีในโอกาสต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตามความต้องการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6..	ผู้บริหารสนับสนุนการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารให้รางวัลแก่ครูและบุคลากร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม

การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการใช้นวัตกรรมการบริหารการศึกษาสามารถพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาของตนเอง ครูและบุคลากร โดยตระหนักถึงความเป็นผู้นำและสมาชิกในทีมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น ส่งเสริมให้บุคลากรรู้หน้าที่ของสมาชิกในทีม การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่				IOC	แปลผล
		1	2	3	รวม		
การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม							
1.	ผู้บริหารสื่อสาร สร้างการรับรู้ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องได้ทราบเป้าหมายร่วมกันของการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารใช้หลักความถูกต้อง ยุติธรรม มาใช้ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรในการคิดการทำงาน หรือการแก้ปัญหาย่อยเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการที่มีความชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารกำหนดปฏิทินการทำงานหรือจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยใช้สื่อดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ วิจัยผลงานของครูและบุคลากร ด้วยการสะท้อนผลเชิงบวก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือ มีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และ รู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	รวม		
การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม							
1.	ผู้บริหารคนควมีความรู้ที่ทันสมัยซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดความคล่องแคล่ว สามารถใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสามารถประมวลความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งเป็นประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

การบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุด และอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	รวม		
การบริหารความเสี่ยง							
1.	ผู้บริหารสามารถบริหารปัจจัย และกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการวางแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการควบคุมในการป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสามารถบริหารความเสี่ยงโดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารทำให้ระดับความเสี่ยง และผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารกำกับและตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความพร้อมที่จะรวมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารจัดให้มีการวัด ประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดผลเสียต่อคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	อวิรุทธิ์ ผลอนันต์
วัน เดือน ปี เกิด	28 กรกฎาคม 2528
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2552 สม.บ. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	869/231 ซอยปทุมวันวิถิ 51 ถนนสุขุมวิท 101 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10260
ผลงานตีพิมพ์	อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ และอัจฉรา วัฒนารงค์. (2566). ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี, 5(2), 2333-2344.

