

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขต
นนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี



ศิตลา กฤติธีอริศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสภวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนนทบุรี



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

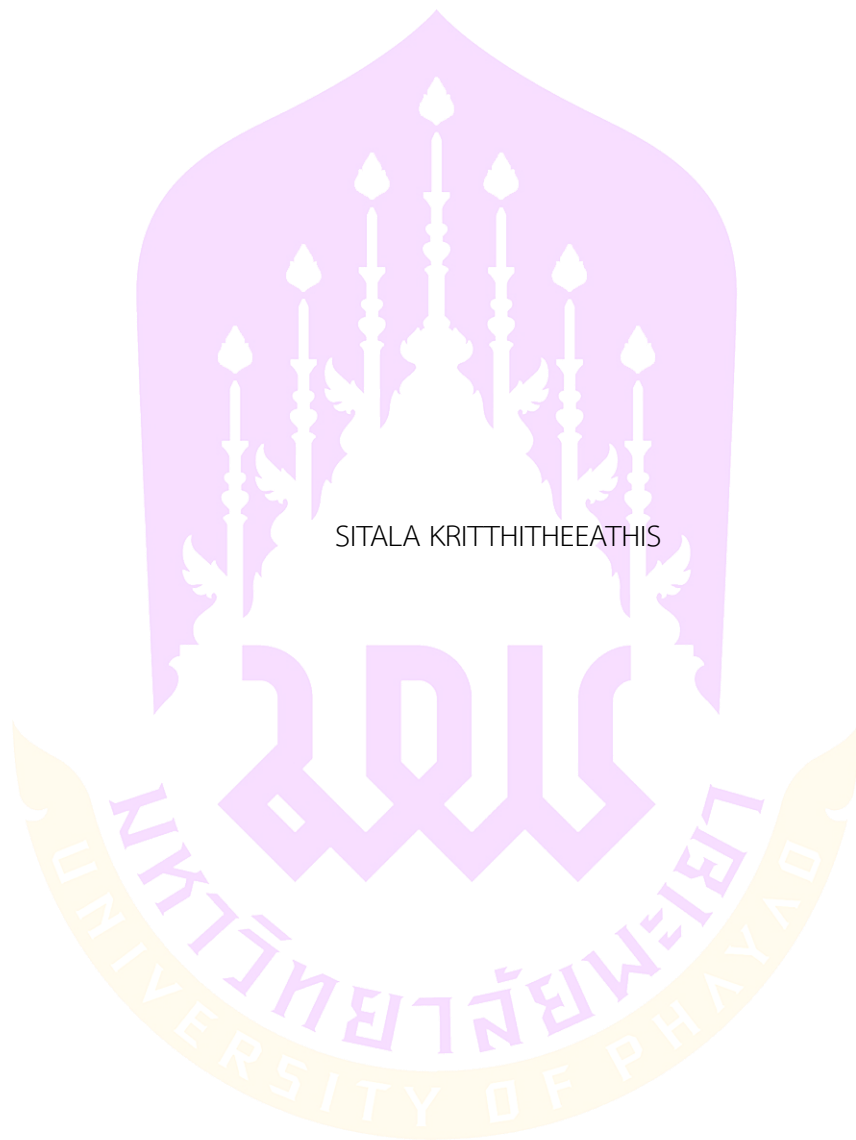
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO
TEACHERS' PERSPECTIVES IN NONTHABURI EDUCATIONAL 1 UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI



SITALA KRITTHITHEEATHIS

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

May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนนทบุรี

ของ ศีตลา กฤติธ้อธิศ

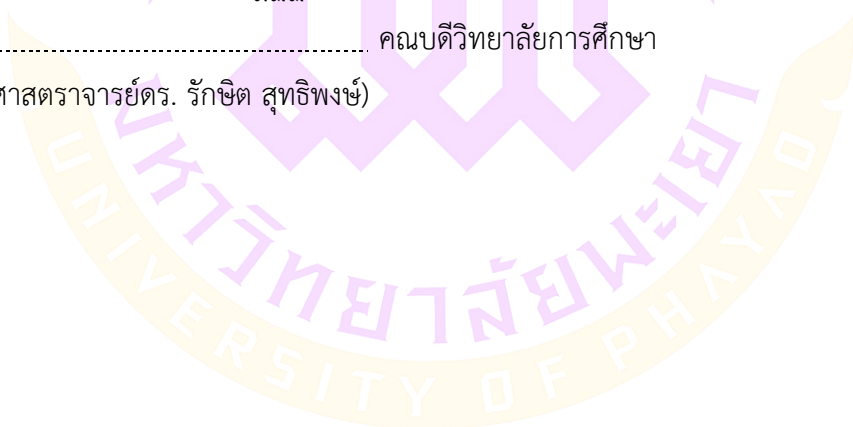
ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงพร อุ่นจิตต์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กษิณีภูมิ มีพรหม)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ศิตลา กฤติธธิศ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567
อาจารย์ที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.996 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างองค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยพัฒนากลยุทธ์การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

Title: THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO TEACHERS' PERSPECTIVES IN NONTHABURI EDUCATIONAL 1 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI

Author: Sitala Kritthitheethais, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2024

Advisor: Associate Professor Sopa Umnuayrat , Ph.D.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators

ABSTRACT

This research aimed to examine the level of innovative leadership among school administrators as perceived by teachers in Nonthaburi Educational Service Area 1, under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, and to explore recommendations for developing innovative leadership capabilities. The study employed quantitative research methodology, utilizing a sample group of 226 teachers from Nonthaburi Educational Service Area 1. Data collection was conducted through a 5-point rating scale questionnaire, which demonstrated strong validity with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 and high reliability with a coefficient of 0.996. Statistical analysis methods included mean, percentage, and standard deviation calculations. The findings revealed that teachers perceived their school administrators' innovative leadership at a high level overall. When examining specific dimensions, all aspects were rated highly, with the creation of learning-conducive atmosphere and culture emerging as the strongest area. This was followed by creativity and organizational creation, while risk management was identified as the area requiring the most improvement. The study also generated several valuable recommendations for enhancing innovative leadership in educational administration. Key suggestions included the necessity for administrators to establish clear visions for technological and innovative implementation in management practices. Additionally, the research highlighted the importance of fostering staff participation in innovative development, facilitating knowledge exchange, and cultivating an environment that nurtures creativity. A significant emphasis was placed on the need to strengthen risk management capabilities through the development of effective strategies for managing change, ultimately aimed at improving overall educational administration efficiency.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.โสภกา อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือข้าพเจ้ามาโดยตลอด จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร.กุสุมา ยี่งู ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูในสหวิทยาเขตจันทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ที่ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณคุณครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถาม จนสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลได้อย่างสมบูรณ์ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจและการให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

ศีตลา กฤติธื้อธิศ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	10
1. ความหมายของภาวะผู้นำ.....	10
2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	12
1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	12
2. คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร.....	14
3. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร.....	15
4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร.....	16

สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
กรอบแนวคิดของการวิจัย	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
1. ประชากร	50
2. กลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
2. ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	54
1. การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิจัย	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี	57
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี	70
บทที่ 5 บทสรุป	75
สรุปผลการวิจัย	75
อภิปรายผลการวิจัย	78
ข้อเสนอแนะการวิจัย	82

บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	89
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	90
ประวัติผู้วิจัย.....	101



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	51
ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้สอบแบบสอบถาม.....	56
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวม	58
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง.....	59
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้.....	61
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม.....	63
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการบริหารความเสี่ยง	65
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....	67
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	69

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 สถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้นนนทบุรี..... 71



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 49



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการเตรียมบุคคลให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเข้ามา มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างรวดเร็วประกอบกับรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ที่มีบทบาทการพัฒนาประเทศในระยะยาวเพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และการศึกษานับเป็นภาคส่วนหนึ่งที่สำคัญ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ทั้งด้าน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำ และการเตรียมความพร้อมของนักเรียน ให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง, การสร้างความสามารถในการแข่งขัน, การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์, การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม, การสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม, และการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดกรอบทิศทางจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 โดยมุ่งเน้นมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำทาง การศึกษา และการเตรียมความพร้อมของนักเรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะ ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายในปี พ.ศ. 2570 การพัฒนาการเรียนรู้และศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย โดยเน้น การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมแห่งดิจิทัลและ นวัตกรรม นโยบายดังกล่าวมุ่งเน้นการสร้างบุคคลให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการสร้างหรือผลิตนวัตกรรม การพัฒนาในด้านนี้ถือเป็น ความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตาม

ความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเท่าเทียมกันอย่างแท้จริง ควรกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งจะ เป็นพื้นที่สำหรับการปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาเป็นแบบอย่างในการกระจายอำนาจและมอบอิสระให้กับหน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ พร้อมทั้งลดความเหลื่อมล้ำ รวมถึงการขยายผลนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการนำวิธีปฏิบัติที่ดีไปใช้ในวงกว้าง อีกทั้งนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นมาตรการในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Technology) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็น มาทำการวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะและความถนัด นอกจากนี้ยังมีการจัดการระบบบริหารงานสำนักงาน เช่น ระบบแผนงานและงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบพัสดุ และระบบสารบรรณ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกันทั่วทั้งองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

นอกจากนี้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาผู้นำ คือการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้ได้มีการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะและสมรรถนะในการเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรมีอย่างยิ่ง เพื่อสร้างความตระหนักรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมถึงความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และกรอบการทำงานที่จะช่วยให้สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทัศนคติและเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับสองประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม พร้อมทั้งนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่แนวทางที่เน้นนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรม จึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารสถานศึกษา เกิดการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนา การศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ภายใต้สังคมโลกที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถ ในการนำเสนอและประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา การศึกษาในยุคดิจิทัลจึงไม่เพียงแต่การถ่ายทอดความรู้ แต่เป็น การสร้างทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคคลที่มีคุณภาพจึงเป็นกุญแจสำคัญที่สามารถนำพาประเทศไปสู่อนาคตที่มั่นคงและยั่งยืน ได้อย่างแท้จริง

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 เป้าประสงค์ที่ 3 ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรู้ทางวิชาการและมีทักษะการ จัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) จัดการเรียนรู้ตามแนวทางพหุปัญญา เป็นผู้สร้างสรรค์ นวัตกรรม และมีทักษะการใช้เทคโนโลยี และยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เป้าประสงค์ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นมืออาชีพ คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์, 2567) แสดงว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ต้องการ ยกระดับคุณภาพการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการสู่ระบบดิจิทัลและพัฒนาครูใน การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารเป็นบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ การทำงานแบบ มีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และ นิเทศการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2566 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์, 2567) ระบุว่าให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและ ระบบที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการจัด การเรียนรู้ และด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ด้วยประเด็นปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าควรต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

ให้กับสถานศึกษา โดยได้อำนาจประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อจะได้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูและข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 508 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 550 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 226 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 2.3 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม
 - 2.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง
 - 2.5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
 - 2.6 ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
3. ขอบเขตด้านตัวแปร
- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้
- 3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 3.3 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม
 - 3.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง
 - 3.5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
 - 3.6 ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนศรีบุญยานนท์ โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม โรงเรียนสตรี นนทบุรี โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โรงเรียนรัตนานิเบศร์ และ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้นำที่มีภาวะเชิงนวัตกรรมจะมีความคิดริเริ่ม สามารถเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน และสามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาและเปลี่ยนแปลงมุมมองและทัศนคติในการบริหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ทันสมัยสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรม และการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและสนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนา

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้นวัตกรรมการบริหารการศึกษา สามารถพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาของตนเอง ครูและบุคลากร โดยตระหนักถึงความเป็นผู้นำและสมาชิกในทีม ส่งเสริมให้บุคลากรรู้หน้าที่ของสมาชิกในทีม การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษา

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงาน ให้มีผลกระทบน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมถึงการวางมาตรฐานการรองรับสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และผู้บริหารต้องมีความกล้าตัดสินใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ยอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้รับมือสถานการณ์กีดตัน ชับซ้อน และแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งประเมิน ควบคุมลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการจัดการที่ชัดเจน

1.5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการบูรณาการความคิดที่หลากหลาย คิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ สร้างสรรค่นวัตกรรมที่มีคุณค่าและประโยชน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยมีความตื่นตัวกับข้อมูลใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา สามารถพัฒนาต่อยอดแนวคิดเดิมให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า และส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ

1.6 ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมีการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม และการให้รางวัลและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการใหม่ ๆ ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน

2. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

4. สหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โรงเรียนสตรีนนทบุรี โรงเรียนศรีบุญยานนท์ โรงเรียนรัตนาธิเบศร์ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี และโรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1. ผลการศึกษาสามารถทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

1.2. ผลการศึกษาสามารถทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

2. ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1. ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล
สารสนเทศสำหรับกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1. ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 - 2.1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 - 2.2. คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 - 2.3. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
 - 2.4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
3. สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

อวีรุทธิ์ พลอนันต์ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือ ศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์หรือ ศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างคางมพึงพอใจการปฏิบัติงานอย่างประสาน สัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่เหมาะสมด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจ แผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

สุพจน์ ประไพเพชร (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำถือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมี อิทธิพล ซึ่งไม่ใช่เพียงการกระทำที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือในสถานการณ์เฉพาะ แต่เป็นรูปแบบของ พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ซึ่งรวมถึงเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำจึงเป็น กระบวนการที่มีการแลกเปลี่ยนอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการ ดำเนินงานและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

ปิยโชติ รอดหลง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการโน้มน้าวและ สร้างแรงจูงใจของผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายในผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

บริวัฒน์ สารผล (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการของ ผู้นำที่สามารถให้อิทธิพลและบทบาทของตนทำให้บุคคลอื่น ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้

มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือ ความสามารถของผู้นำที่จะใช้ทั้ง ศาสตร์และศิลป์ในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจ ชักจูง แนะนำ ชี้นำ สั่งงาน ให้ผู้ตามปฏิบัติหน้าที่ตามความ คิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี ทุ่มเทกำลังความรู้ ความคิด ความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถและช่วย นำพาองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

อรวรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการภายในกลุ่ม ซึ่งอาศัยการกระทำที่มีอิทธิพลใน การชี้นำ กระตุ้น สร้างความเปลี่ยนแปลง โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจและสื่อสารให้บุคคลอื่นที่เป็นผู้ตาม ยอมรับ เชื่อถือ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจหรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคล เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ และทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ เพื่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของ องค์กรร่วมกันหากสถานการณ์เปลี่ยนไป ความเป็นผู้นำและรูปแบบกระบวนการต้องเปลี่ยนไปด้วย

และภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งแต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการฝึกฝนและพฤติกรรมวิธีการเหล่านี้จะเป็นแนวทางให้กับผู้นำในการบรรลุเป้าหมาย หรือประสบความสำเร็จได้ และยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิธีการเหล่านี้ประกอบด้วยความกล้าท้าทายต่อกระบวนการการสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การเป็นต้นแบบนำทาง และการสร้างขวัญและกำลังใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์หรือศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติการกิจ แผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จันทิมา นกอยู่ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากร และพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จที่วางไว้

มะสุกรี ตายะกาเร้ง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ เนื่องจากผู้นำนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา ความเป็นกันเอง และความเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมเสมอภาค และสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ โดยผู้นำต้องสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้นำและผู้ตามที่จะร่วมกันทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ผ่านการให้กำลังใจ

การจูงใจ การชี้แนะแนวทางและการโน้มน้าวใจถือเป็นศิลปะส่วนบุคคล โดยผู้บริหารมีหน้าที่นำพาองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง

พงศสวัสดิ์ ราชจันทร์ (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือการดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

เตือนใจ สุนกุล (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำมีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชาผลงานในส่วนรวมองค์กรสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วยจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสถาบันและต่อความสำเร็จขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การบริหารองค์กรหรือสถานศึกษาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและตนเอง เพื่อให้องค์กรหรือสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ผู้นำที่ดียังต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานและเป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา ความเป็นกันเอง และความเสียสละต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมเสมอภาค และสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปได้ดี อีกทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรหรือสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการสะท้อนถึงคุณสมบัติของผู้นำที่มีความสามารถและบุคลิกภาพที่โดดเด่น โดยสามารถเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และสร้างความไว้วางใจในสมาชิกภายในองค์กร

รวมถึงการใช้กระบวนการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนานวัตกรรมที่เพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์และบริการอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริพัทธ์ สารผล (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกัน ชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้นำแสดงออกทั้งทางด้านบุคลิกภาพและสมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำ สามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยจงใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในให้เกิดประโยชน์การในบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะ การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ปวีณา กันถิ่น (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิด

และสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้นำที่มีภาวะเชิงนวัตกรรมจะมีความคิดริเริ่ม สามารถเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน และสามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาและเปลี่ยนแปลงมุมมองและทัศนคติในการบริหาร

2. คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา มีคุณลักษณะ 6 ประการ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การกำหนดทิศทาง การกำหนดนโยบายขององค์กรที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย
2. การสร้างแรงบันดาลใจและสร้างแรงจูงใจเชิงบวกของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม การให้คำชมเชย
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ เปิดโอกาสสนับสนุนให้ครุมีความเป็นอิสระด้านความคิดการมองปัญหาอุปสรรคเป็นสิ่งท้าทาย มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในการทำงาน
4. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมสร้างความร่วมมือของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานมุ่งสู่นวัตกรรม ให้ความสำคัญ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
5. การมีจริยธรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือผู้บริหารมีมีคุณธรรมในการทำงาน มีจริยธรรมและการปฏิบัติที่ดี ซื่อตรง สามารถตรวจสอบได้ และ
6. การมีบรรยากาศแห่งองค์กรของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือการสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่

พัชณวีสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ใหม่ ฝึกฝนการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกำหนดเส้นทางการดำเนินงาน
2. การสร้างแรงบันดาลใจและสร้างแรงจูงใจเชิงบวก
3. การมีความคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาโดยการทำงานเป็นระบบ
4. การทำงานเป็นทีมและสร้างความร่วมมือ
5. การมีจริยธรรมในการทำงาน
6. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีเป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม การสร้างการกระตุ้นและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง การแสวงหาความรู้ใหม่ ความเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้าในองค์กรของตน และในสังคมทั้งสองด้าน

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

อวิรุทธิ์ พลอนันต์ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญโดยทำให้ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร เป็นประโยชน์ ในการกำหนดทิศทางขององค์กร แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการในเชิงกลยุทธ์ และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

พัชญ์วิศา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรได้ ทำให้บุคคลเกิดความสัมพันธ์อันดี มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีกลยุทธ์ กระตุ้นให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่จะร่วมกันบรรลุเป้าหมายไปได้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นของสังคม ทำให้การทำงานในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องใช้เทคนิควิธีการบริหารจัดการเพื่อนำพาให้องค์กรสู่ความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการทำงานใหม่ให้ได้ ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ของทั้งผู้นำและผู้ตาม สู่การพัฒนาองค์กรในการทำงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การบริหารสถานศึกษา ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงาน มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่ม สร้างความไว้วางใจเชื่อใจในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิก นอกจากนี้ยังช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร แก้ไขปัญหาด้วยกลยุทธ์ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ และสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานให้ไปสู่ความเป็นเลิศต่อไปได้ในองค์การวิชาชีพและสังคมที่เกี่ยวข้อง

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้กล่าว องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 ด้าน ได้แก่

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

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

3. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกันคิดวางแผนและทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกันในการแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งนำบุคลากรออกไปร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างเต็มความสามารถ

4. การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง การคิดริเริ่มในการพัฒนาและขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงาน จนกลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

บริพัทธ์ สารผล (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรมจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

4. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจ ระวังกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการ

ดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

แพรวพรรณ เปรมลภ (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่แสดงออกทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้ เช่น เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น รักการเรียนรู้ มองโลกในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีทักษะการสื่อสาร มีสติ ควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อศรัทธา ให้การยอมรับและให้ความเคารพอย่างเต็มที่

2. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น คิดประณีต คิดละเอียดลออ คิดนอกกรอบ คิดเชื่อมโยงจากความรู้เดิมไปสู่ความคิดแปลกใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงาน พร้อมให้อิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน มีแนวคิด ความรู้ใหม่ มาใช้ในการแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการองค์กร

3. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถมองเห็นภาพอนาคตองค์กรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษา บริบทวัฒนธรรมขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และเผยแพร่วิสัยทัศน์มีแนวทางทิศทางที่ต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

4. ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่กดดัน ซ้ำซ้อน สามารถแก้ไขปัญหายุ่งยากได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน มีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำของตน พร้อมทั้งควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรในองค์กร มีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดเป้าหมาย กำหนดบทบาทสมาชิกและมีส่วนร่วมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ภาคิน เกษณา (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนกว้างไกล แปรกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออก ในรูปของการนำองค์กร บุคคลในองค์กร โดยมีการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ด้านการทำงานเป็นทีมหมายถึง การสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง จำเป็นจะต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่งการทำงานด้วยทีมงานที่ทำงานร่วมกันเป็นองค์กร การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอนโดยตรงและนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ ให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศ สนับสนุนให้เกิด การแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมองสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วย ทรัพยากรต่าง ๆ อุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ ของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อเกิดสร้างนวัตกรรม บรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของผู้บริหาร ในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารต้องตัดสินใจการจัดการบริหาร ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนด แนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับ ความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบน ความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการ สนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับใน กรณีที่เกิดสถานการณ์สร้างนวัตกรรมเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือ ภารกิจขององค์กร

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทาง วิชาการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้ บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา ความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้ เพื่อ นำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้าง ขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือ ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจและลงมือปฏิบัติจนพัฒนา นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จนเกิดภาพบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ลฎาภา นาคคুবัว (2564) กล่าวว้า ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ปลอดภัย รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

2. การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเลือกจากความแตกต่างทางภูมิหลัง บทบาทหน้าที่ บุคลิกภาพ ระดับประสบการณ์ และวิธีการคิดสรุปรวบยอด

3. การสร้างทีมนวัตกรรม เป็นความสามารถในการใช้นวัตกรรมการบริหาร การศึกษาเพื่อสร้างค่านิยมในทีมการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาของตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยตระหนักถึงความเป็นผู้นำและสมาชิกในทีมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น ส่งเสริมให้บุคลากรรู้หน้าที่ของสมาชิกในทีม การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4. การจัดการทีมนวัตกรรม เป็นการใช้ทักษะและความสามารถในการบริหาร จัดการทีมนวัตกรรม โดยการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีกระบวนการประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาทักษะนวัตกรรม เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะนวัตกรรม ด้วยวิธีการอบรมหรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

6. การสร้างเครือข่ายสนับสนุน เป็นการสร้างให้เกิดเครือข่ายสนับสนุนการทำงาน เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ครอบคลุมด้านบุคลากรงบประมาณ เวลา วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงเทคโนโลยี ที่ทันสมัย

7. การให้รางวัลผลตอบแทน เป็นการกระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการยอมรับความสามารถส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง โดยการให้รางวัลที่เหมาะสมกับความเสียงจากการทำงานที่มีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ความสำเร็จ

ปาริฉัตร นวนทอง (2565) กล่าวว้า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมี 6 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา

เปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบโดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและใช้จินตนาการเพื่อให้เห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกันมีการพึ่งพาอาศัยกันและยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่การประชุม วางแผน การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

4. ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่น และต่อสังคมทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์และตามเวลาที่กำหนด

6. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองต่อความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

สุรียา สรวงศิริ (2564) กล่าวว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 4 องค์กรประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม คือ ทักษะการใช้ความรู้ ในการกระตุ้นโน้มน้าวให้บุคลากรผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาปัญหาอุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ แล้วนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม คือ ทักษะและความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแก้ปัญหาร่วมกันโดยการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

3. การสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ คือ ทักษะและความสามารถในการสร้างและใช้ นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาจิตสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

4. การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ ทักษะและความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ การคิดหยีตหยุ่นหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม รวมทั้งมีการคิดแบบบูรณาการ ผสานวิธี เพื่อประยุกต์หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงาน และบริบท

วิชา ไซยสำแดง (2566) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
3. ความคิดสร้างสรรค์
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
5. การบริหารความเสี่ยง
6. การใช้เทคโนโลยีจัดการองค์ความรู้

บุศรา ทับทิมศรี (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่ามีจำนวน 7 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านระบบบริหารจัดการความเสี่ยง
2. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
3. ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีและดิจิทัล
4. ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและพัฒนานวัตกรรม
5. ด้านยุทธศาสตร์การสร้างแผนนวัตกรรม
6. ด้านมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
7. ด้านร่วมมือรังสรรค์นวัตกรรม

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
2. การคิดสร้างสรรค์
3. สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
4. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ทันสมัย สามารถวิเคราะห์ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน แปรกใหม่และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมกันคิดวางแผนและทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งนำครูออกไปร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างเต็มความสามารถ

3. การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดนวัตกรรมอันนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่คิดริเริ่มในการพัฒนาและขับเคลื่อนงานด้วยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีอิสระทางความคิดและนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาพัฒนาการสอนและการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรม สนับสนุนการประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ที่เข้ากับบริบทของสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานจนกลายเป็นนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่

สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

ศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ใหม่ หมายถึง ทักษะที่จะต้องอาศัยการเรียนรู้และวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ช่วยทำให้เกิดแนวความคิดความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะผู้เรียนจะเกิดทักษะในการค้นคว้า สิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จะทำให้ทราบข้อเท็จจริงและสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงที่ได้มาว่าควรเชื่อถือหรือไม่

2. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุมเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป ซึ่งจะนำไปสู่การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิมผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ความสามารถทางด้านนี้ของบุคคลแต่ละคนมีระดับแตกต่างกันแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ถ้าได้รับการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสม

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน สมาชิกของทีม มีบทบาทภาระหน้าที่แตกต่างกัน แต่มีการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ดำเนินงานไปพร้อม ๆ กัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทั้งภายในและภายนอกทีม ช่วยเหลือพึ่งพากัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันหากเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสมาชิกในทีมงานจะร่วมกันแก้ไขปัญหาจนนำองค์กรสู่ความสำเร็จต่อไป

4. การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่และแสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขกับการทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง บรรยากาศที่ครูกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานนักเรียนจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ เป็นบรรยากาศที่นักเรียนมีโอกาสได้คิดได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำผิดด้วย โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล

สุวัฒน์ อาษาสิงห์ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. ด้านการสร้างทีม

4. ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม
5. ด้านการให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม
6. ด้านการพัฒนาทักษะ
7. การค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน

น้ำทิพย์ มาลัย (2566) กล่าวว่า องค์ประกอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
2. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และ
4. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ธนวรรณ จันทร์สวย (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องประกอบไปด้วย คือ

1. การเปิดใจ (Openness)
2. การมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)
3. การกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)
4. การวิจัยและพัฒนา (Research & Development: R&D)

องค์ประกอบของนวัตกรรมจึงมีความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงานสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ลัดดาวลย์ ซาซियो (2566) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีม
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหาร	อริสุทธิ ผลอนันต์ (2566)	ลัดดาวัลย์ ซาซึโย (2566)	วิชฎา ไชยสำแดง (2566)	สุวัฒน์ อักษรสิงห์(2566)	น้ำทิพย์ มาลัย (2566)	บริษัทณ์ สารผล (2565)	แพรวพรรณ เปรมตาก (2565)	ปรีชญ์ นวนทอง (2565)	ภาคิน เกษณา (2564)	ลฎาภา นาคคืบ (2564)	ศุริยา สรวงศิริ (2564)	บุศรา ทับทิมศรี (2564)	ศิริพร พงษ์เนตร (2564)	เมธีตั้ง สิริพัฒนา (2564)	ศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์ (2564)	ธนวรรณ จันทร์สวย (2564)	จำนวนความถี่
9	การคัดเลือกคนเพื่อ สร้างสรรค์นวัตกรรม			✓							✓							2
10	การสร้างทีมนวัตกรรม			✓							✓							2
11	การพัฒนาทักษะ นวัตกรรม			✓							✓		✓					3
12	การสร้างเครือข่าย สนับสนุน			✓				✓			✓							3
13	การให้รางวัล ผลตอบแทน			✓							✓							2
14	ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้							✓			✓							1
15	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	✓										✓						2
16	การใช้เทคโนโลยี จัดการองค์ความรู้		✓										✓	✓				3
17	ด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณทาง วิชาชีพ												✓					1
18	ด้านยุทธศาสตร์การ สร้างแผนนวัตกรรม												✓					1
19	การแสวงหาความรู้ใหม่															✓		1
20	การสร้างแรงจูงใจใน การเรียนรู้															✓		1

ตาราง 1 (ต่อ)

ร.น.	องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหาร	อริชฎ์ ผลอนันต์ (2566) ลัดดาวัลย์ ชาติไชโย (2566) วิชฎา ไชยสาแดง (2566) สุวัฒน์ อาษาลิ่ง (2566) นันทิพย์ มาลัย (2566) บริพัทธ์ สารผล (2565) แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ปริญญ์ นวนทอง (2565) ภาคิน เกษณา (2564) ลฎาภา นาคุดบัว (2564) สุริยา สรวงศิริ (2564) บุศรา ทับทิมศิริ (2564) ศิริพร พงษ์เนตร (2564) เมธิตัง สิริพัฒนา (2564) ศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์ (2564) ธนวรรณ จันทร์สวย (2564) จำนวนความถี่		
21	การเปิดใจ (Openness)		✓	1
22	การมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness)		✓	1
23	การกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)		✓	1
24	การวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R&D)		✓	1

จากการศึกษา วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากวิชาการและนักวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และจัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใกล้เคียงกัน โดยพิจารณาตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป สรุปได้ตัวแปร จำนวน 6 ด้าน คือ

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง
5. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
6. ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ลัดดาวลีย์ ซาซึโย (2566) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มีความคิดการไกลมองเห็นถึงอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้านมีความตื่นตัว ยอมรับและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมุ่งให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ตรงกับ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต แสดงออก มุ่งเน้นในการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจหรือสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง เสริมแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเองและแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผนคิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

บริวัฒน์ สารผล (2565) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรมและมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

ภาคิน เกษณา (2564) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการ

เปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

2. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการคงไว้ซึ่งบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ปลอดภัย รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

พัชญวิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์กร การมี การตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล ข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ ที่หลากหลาย โดย เผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่เหมาะสม

ภาคิน เกษณา (2564) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างบรรยากาศ สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมองสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่พบปะเห็นหน้า และพูดคุย สื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ อุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน ความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม กันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการ เรียนรู้

ลฎาภา นาคคูบัว (2564) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์กร หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่ทำให้

บุคลากรรับรู้ ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นการสร้างลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาที่ทำให้แต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันออกไป

ลฎาภา นาคคูบัว (2564) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ โดยไม่ว่าไม่วิจารณ์ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พยายามทำความเข้าใจผู้อื่น ให้อิสระ มีเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจกันและดูแลซึ่งกันและกัน

สุรียา สรวงศิริ (2564) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ทักษะและความสามารถในการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาจิตสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ศุภลักษณ์ รัตนพันธ์ (2564) กล่าวว่า บรรยากาศในชั้นเรียน หมายถึง บรรยากาศที่ครูกระตุ้นให้กำลังใจนักเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน นักเรียนจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และพยายามทำงานให้สำเร็จเป็นบรรยากาศที่นักเรียนมีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่จะทำผิดด้วย โดยปราศจากความกลัวและวิตกกังวล

สรุพบว่า การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและสนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนา

3. ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรม/การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการใช้นวัตกรรมการบริหารการศึกษา สามารถพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาของตนเอง ครูและบุคลากร โดยตระหนักถึงความเป็นผู้นำและสมาชิกในทีมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น ส่งเสริมให้บุคลากรรู้หน้าที่ของสมาชิกในทีม การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

บริพัฒน์ สารผล (2565) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

พัชรีวิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

ปาริฉัตร นวนทอง (2565) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกันมีการพึ่งพาอาศัยกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่การประชุม วางแผน การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ภาคิน เกษณา (2564) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง จำเป็นจะต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมา สืบทอดตำแหน่งการทำงานด้วยทีมงานที่ทำงานร่วมกันเป็นองค์กร การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอนโดยตรง และนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ ให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

ภาคิน เกษณา (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้นวัตกรรมการบริหารการศึกษา สามารถพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาของตนเอง ครูและบุคลากร โดยตระหนักถึงความเป็นผู้นำและสมาชิกในทีม ส่งเสริมให้บุคลากรรู้หน้าที่ของสมาชิกในทีม การรักษาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษา

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง

อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมมาช่วยกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้น ให้มีผลน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมทั้งวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

บริพัฒน์ สารผล (2565) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

ภาคิน เกษณา (2564) กล่าวว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารต้องตัดสินใจการจัดการ บริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์ ถ้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวาง

มาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์สร้างนวัตกรรมเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบริหารอุป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร

จิราภา ประพัทธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึงการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและการและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนการบริหารความเสี่ยง ในการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

แพรวพรรณ เปรมลาก (2565) กล่าวว่า ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความกล้าตัดสินใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ยอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้โดยรับมือสถานการณ์กดดัน ชับซ้อน และแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งประเมิน ควบคุม ลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการจัดการชัดเจน

สรุปว่า การบริหารความเสี่ยง คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงาน ให้มีผลกระทบน้อยที่สุดและอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ รวมถึงการวางมาตรฐานการรองรับสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา และผู้บริหารต้องมีความกล้าตัดสินใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ยอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้รับมือสถานการณ์กดดัน ชับซ้อน และแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งประเมินควบคุมลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการจัดการที่ชัดเจน

5. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ปาริฉัตร นวนทอง (2565) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์

เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และใช้จินตนาการเพื่อให้เห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

ภาคิน เกษณา (2564) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกในรูปของการนำองค์กร บุคคลในองค์กร โดยมีการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุมคิดนอกกรอบไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค่าน้ำของนักเรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถหาแนวคิด รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สุริยา สรวงศิริ (2564) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ทักษะและความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ การคิดหยึดหยุ่นหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม รวมทั้งมีการคิดแบบบูรณาการ ผสานวิธี เพื่อประยุกต์หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบท

ศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์ (2564) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดหลายแง่มุมเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไปซึ่งจะนำไปสู่การค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิม ผสมผสานกันทำให้เกิด สิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ความสามารถทางด้านนี้ของบุคคลแต่ละคนมีระดับแตกต่างกันแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ถ้าได้รับการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสม

บริวัฒน์ สารผล (2565) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ที่เป็นประโยชน์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือก

ที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ ร่วมกันผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นและร่วมแรงร่วมใจในฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการบูรณาการความคิดที่หลากหลาย คิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าและประโยชน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยมีความตื่นตัวกับข้อมูลใหม่ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา สามารถพัฒนาต่อยอดแนวคิดเดิมให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีคุณค่าและส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ

6. ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์กร การมี การตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล ข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่เหมาะสม

บริพัทธ์ สารผล (2565) กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรมสนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

จันทนา อุดม (2563) กล่าวว่า การสร้างนวัตกรรมองค์กรนั้นถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญในยุคของการแข่งขันแบบไร้พรมแดน ซึ่งการสร้างองค์กรนวัตกรรมไม่ได้หมายความว่า จะต้องวิเคราะห์จากปัจจัยที่กล่าวมาเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีการสังเคราะห์แนวคิดกลยุทธ์ที่เพิ่มความสามารถให้กับองค์กรในการปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงขององค์กรกับสังคม ระบบข้อมูลข่าวสาร การให้รางวัล หรือตัวขับเคลื่อนที่สำคัญและคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ด้วยการใช้องค์ความรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำมาใช้ในการผลิตสินค้าและบริการใหม่ ๆ สมาชิกทุกระดับในองค์กรล้วนเป็นผู้ที่

มีความสำคัญ และเป็นแรงขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดขึ้นได้ โดยมีนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ประสาน และคอยให้ความช่วยเหลือจึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและการพัฒนาองค์กรต้องทำควบคู่กันไป ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้น ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและกว้างขวางทั้งในงานของตนเองและองค์กร สร้างความตระหนักในการผลิตองค์ความรู้ (Cognitive ability and knowledge) ของบุคลากรที่เป็นปัจจัยป้อนเข้าที่สำคัญ ที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าให้เกิดได้เป็นที่ประจักษ์และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

ธีระวุฒิ จันทะพันธ์ (2567) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม กระบวนการสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีการส่งเสริม ICT ทั่วทั้งโรงเรียน ผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจ โนมมน้ำใจให้ครูร่วมสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งนวัตกรรมใหม่ที่ท้าทายในการแก้ปัญหา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสนับสนุนสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ลัดดาวลย์ ซาซियो (2566) กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ จัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิด การสร้างสรรค์นวัตกรรมให้รางวัลเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การสร้างองค์กรนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีการพัฒนาตนเองมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและมีการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมี การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ในการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมและการให้รางวัลและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน

สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี

1. ข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 28 มกราคม 2564 การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีรับผิดชอบกำกับดูแลสถานศึกษาในจังหวัดนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 18 แห่ง โดยสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ถ.รัตนธิเบศร ต.ไทรมา อ.เมือง จ.นทบุรี 11000

ที่ตั้งและอาณาเขตติดต่อ จังหวัดนทบุรีตั้งอยู่ในเขตที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาตอนล่าง ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือค่อนข้างเหนือ 20 กิโลเมตร มีพื้นที่ปกครองทั้งหมด 622.303 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 388,939.375 ไร่ และมีอาณาเขตจรด อำเภอและจังหวัดข้างเคียงเรียงตามเข็มนาฬิกา ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตดอนเมือง เขตหลักสี่ และเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร (ฝั่งพระนคร)

ทิศใต้ ติดต่อกับ เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน และเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร (ฝั่งธนบุรี)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพุทธมณฑลและอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ข้อมูลการปกครอง การปกครองแบ่งออกเป็น 6 อำเภอ ประกอบด้วย เมืองนทบุรี บางกรวย บางใหญ่ บางบัวทอง ไทรน้อย ปากเกร็ด

อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี เป็นหน่วยงานทางการศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และ ประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการฯ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยในข้อ 6 ใ้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและให้เพิ่ม(10) ตามฉบับที่ 2 ไว้ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

2. ข้อมูลทั่วไปกับภารกิจการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรีเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ที่ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ซอยไทรม้า 11 ถนนรัตนธิเบศร์ ตำบลไทรม้า อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 มีพื้นที่ครอบคลุม จังหวัดนนทบุรีประกอบด้วย 6 อำเภอได้แก่อำเภอเมืองนนทบุรี, ปากเกร็ด, บางกรวย, บางใหญ่, ไทรน้อย และบางบัวทอง โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 18 โรงเรียน

การแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จัดตั้งตาม มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 34(1) และมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 การแบ่งส่วนราชการภายใน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ประกาศ กระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 รวมทั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต

3. โครงสร้างการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จัดตั้งตามมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตาม มาตรา 34 (1) และมาตรา 37 แห่งพระราช บัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 การแบ่งส่วนราชการภายใน ตามประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การ แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 รวมทั้งตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี กำหนดให้มีส่วนราชการการบริหารจัดการศึกษา โดย แบ่งพื้นที่การบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นสหวิทยาเขต ทั้งนี้ สหวิทยาเขตพัฒนาการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี มีจำนวน 3 สหวิทยาเขต ดังต่อไปนี้

1. สหวิทยาเขตขนาดนทบุรี 1 จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) ศรีบุญยานนท์ 2) นนทบุรีพิทยาคม 3) สตรีนนทบุรี 4) วัดเขมาภิรตาราม 5) รัตนาธิเบศร์ และ 6) บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี

2. สหวิทยาเขตขนาดนทบุรี 2 จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) ปากเกร็ด 2) นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี 3) เบญจมราชานุสรณ์ 4) สวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี 5) โพธิ์นิมิต วิทยาคม 6) เตรียมอุดมศึกษานวมเกล้านนทบุรี

3. สหวิทยาเขตขนาดนทบุรี 3 จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) บางบัวทอง 2) ไทรน้อย 3) เทพศิรินทร นนทบุรี 4) ราชวินิต นนทบุรี 5) ราษฎร์นิยม 6) เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี

การบริหารจัดการศึกษาของสหวิทยาเขต มีคณะกรรมการบริหารเขตพัฒนาการศึกษา ประกอบด้วย ประธานสหวิทยาเขต เป็นประธานกรรมการผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขต รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในสหวิทยาเขตเป็นกรรมการพัฒนา ด้านต่าง ๆ

สหวิทยาเขต มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในสหวิทยาเขตขนาดนทบุรี ให้เป็นปัจจุบันและ สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด

2. ให้ความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคลากร ร่วมกัน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตขนาดนทบุรี

3. จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขต นนทบุรี

4. ดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผล กิจกรรมของสหวิทยาเขตขนาดนทบุรี และรายงาน ต่อประธาน สหวิทยาเขตขนาดนทบุรี

5. เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการงบประมาณ ดานบุรี หารบุคคล และดานบริหารทั่วไปต่อสหวิทยาเขตขนาดนทบุรี เพื่อให้การสนับสนุนและร่วมดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ในการยกระดับ คุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

6. สร้างความร่วมมือระหว่างราชการครุบุคลากรทางการศึกษา และโรงเรียนในสหวิทยา เขตขนาดนทบุรี โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

7. ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. วิสัยทัศน์

The Space Of Precious Quality (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี เป็นพื้นที่แห่งคุณภาพ)

5. พันธกิจ

“4Bs”

1. Best Office (เขตที่ดีที่สุด)
2. Best School (โรงเรียนที่ดีที่สุด)
3. Best Teacher (คุณครูที่ดีที่สุด)
4. Best Student (นักเรียนที่ดีที่สุด)

6. เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการสื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก ตลอดจนมีความพร้อมในการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบ ใหม่ทุกรูปแบบ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
3. ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครูมีความรู้ทาง วิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้แบบ เชิงรุก (Active Learning) จัดการเรียนรู้ตามแนวทางพหุปัญญา เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและมี ทักษะการใช้เทคโนโลยี
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นมืออาชีพ คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำ ทางวิชาการมีสำนึกความรับผิดชอบต่อและการบริหารแบบร่วมมือ
5. สถานศึกษามีการพัฒนาให้ไรบรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ระดับ OBECQA
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี มีการบริหารเชิงบูรณาการเป็น สำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศเทคโนโลยีดิจิทัล และการวิจัยมาพัฒนาขับเคลื่อน คุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

7. กลยุทธ์เชิงนโยบาย

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

8. คำนิยมองค์กร

“SMART 1 TEAM” (ทีมที่ดีที่สุด)

1. Smart Work
2. Smart Think
3. Smart Time
4. Smart Family
5. Smart Success

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี, 2567)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นรินทร์ ไพเราะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสร้างมโนทัศน์ การโน้มน้าวใจ และการรับฟังอย่างตั้งใจ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ($r = .52$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบร่วมกัน ($r = .52$) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ($r = .52$) และการสร้างกลุ่มชน ($r = .50$) ตามลำดับ

จิราภา ประพัฒน์พัฒน์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านความไว้วางใจประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายและการสร้างองค์กรนวัตกรรมตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครูการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษาและความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และภาษาอังกฤษตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อันได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร (X5) และการสร้างองค์กรนวัตกรรม (X2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ปิยโชติ รอดหลง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม การพัฒนาทักษะ การให้รางวัลในการสร้างนวัตกรรม การจัดการทีม นวัตกรรม การสร้างทีม และการค้นหาและทำงานร่วมกับผู้สนับสนุน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน ความคาดหวังที่สูง ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ภาวะผู้นำด้านวิชาการ และสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณิชาดาพร หวานสนิท (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูลโดยภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและ 3) ข้อเสนอแนะด้านที่มีมากที่สุดคือด้านการบริหารความเสี่ยง โดยผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงแก่ครูอย่างต่อเนื่อง

นันทิยา ยิ้มรักษา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชัญวิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรีชา บุญจิตร (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

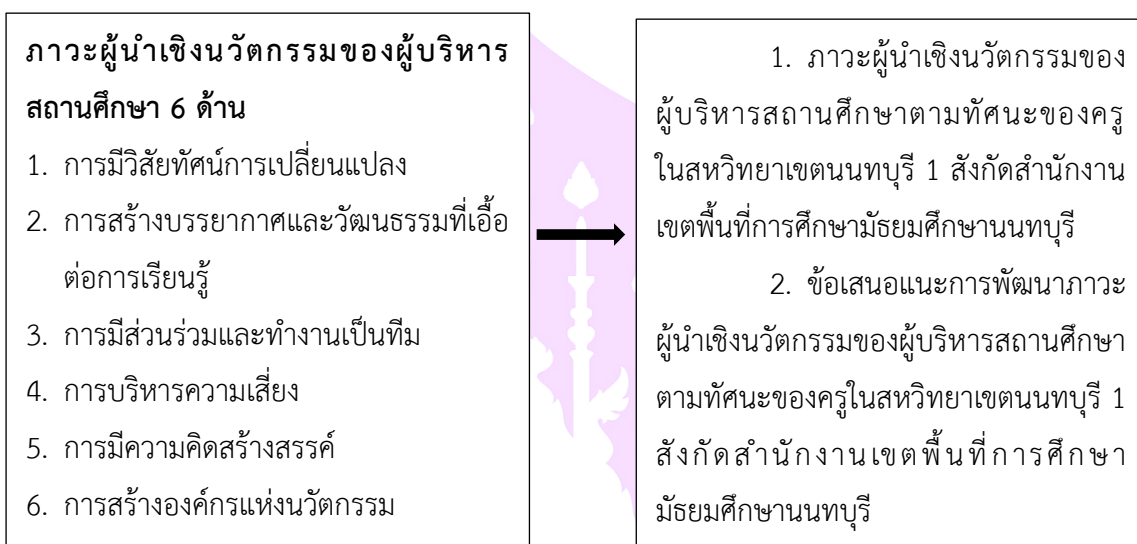
อวิรุทธิ์ พลอนันต์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และด้านการบริหารความเสี่ยง ไม่แตกต่างกัน

นเรศ ล้ำเลิศวัฒนา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r=0.917$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยมีกรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย ดังแสดงในภาพ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อให้การดำเนินการศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้นจำนวน 508 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 226 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน(ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 550 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 226 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษาในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1	ประชากรครู	กลุ่มตัวอย่างครู
1. โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม	148	65
2. โรงเรียนสตรีนนทบุรี	114	51
3. โรงเรียนศรีบุญยานนท์	110	49
4. โรงเรียนรัตนาธิเบศร์	72	32
5. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี	44	20
6. โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม	20	9
รวมทั้งสิ้น	508	226

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องนำมาสรุปเป็นแบบสอบถาม โดยให้ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีคิดของ ลิเคิร์ท โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

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

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนนทบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นปลายเปิด

2. ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.4 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

2.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นำฝน กันมา รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2.5.3 ดร. กุสุมา ยี่ภู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนนทบุรี

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์

2.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อ คำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ ความตรงเชิง เนื้อหา

2.7 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอ ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.8 ขอรับรองพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์

2.9 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.996

2.10 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการ สถานศึกษาในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 226 ฉบับ

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วย ตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องเมล์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการโรงเรียนกระจายข่าวใน การตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 20-30 วัน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 226 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ผลของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

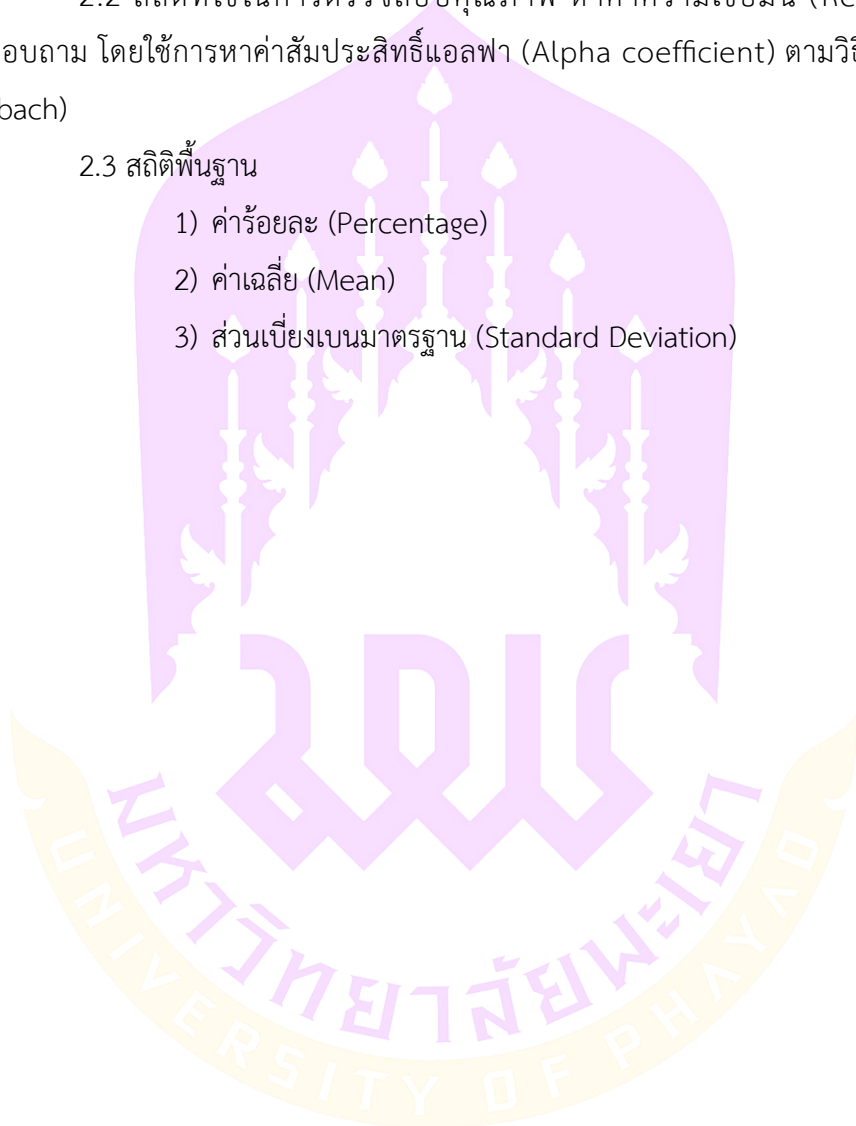
ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2.3 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขต
นนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์
ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นนทบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	74	32.74
	หญิง	152	67.26
	รวม	226	100
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	91	40.26
	31-40 ปี	108	47.79
	41-50 ปี	27	11.95
	51 ปีขึ้นไป	0	0.00
	รวม	226	100

ตาราง 3 (ต่อ)

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3.	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	220	97.35
	ปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป	6	2.65
	รวม	226	100
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ตั้งแต่ 1-5 ปี	79	34.96
	ตั้งแต่ 6-10 ปี	128	56.64
	10 ปีขึ้นไป	19	8.40
	รวม	226	100

จากตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 226 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 67.26 และเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.74 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 47.79 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.26 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 56.64 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 1-5 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.96 และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.70	1.08	มาก	4
2	ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.85	1.02	มาก	1
3	ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	3.65	1.10	มาก	5
4	ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.60	1.18	มาก	6
5	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.79	0.96	มาก	2
6	ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	3.71	1.19	มาก	3
	รวม	3.72	1.05	มาก	

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 1.02) รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.96) และด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 1.19) ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 1.18) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง	3.76	1.10	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน	3.55	1.25	มาก	10
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	3.63	1.17	มาก	8
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ในทุกสถานการณ์	3.69	1.27	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจนทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	3.75	1.16	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต	3.61	1.16	มาก	9
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาวางแผนอนาคตของสถานศึกษาได้ชัดเจนและเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้	3.64	1.05	มาก	7

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเชิงนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน	3.68	1.09	มาก	6
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษา	3.75	1.21	มาก	4
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างชัดเจน	3.95	1.24	มาก	1
รวม		3.70	1.08	มาก	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 1.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 1.24) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 1.10) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 1.16) ตามลำดับ และผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 1.25)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อที่	ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรม	3.82	1.09	มาก	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสนในการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา	3.92	1.04	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานศึกษา	3.77	0.95	มาก	8
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.00	1.12	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.01	1.09	มาก	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	3.89	1.12	มาก	5
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล หรือ AI ที่ทันสมัยและมีความปลอดภัยในสถานศึกษา	3.90	1.04	มาก	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลแก่ครูและบุคลากร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.63	1.21	มาก	10
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรัก ความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการชื่นชมยินดี ในโอกาสต่าง ๆ	3.86	1.22	มาก	6
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาตามความต้องการ	3.69	1.16	มาก	9
รวม		3.85	1.02	มาก	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 1.09) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 1.12) และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 1.04) ตามลำดับ และผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรเพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 1.21)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษานนทบุรี ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	3.64	1.10	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม	3.77	1.07	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา	3.60	1.21	มาก	7
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.62	1.23	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน	3.49	1.24	ปานกลาง	10
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหาจากบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.51	1.19	มาก	9
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.53	1.30	มาก	8
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรในการคิด การทำงาน หรือการแก้ปัญหาอยู่เสมอ	3.76	1.09	มาก	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สู่การสร้างสรณ์นวัตกรรม	3.83	1.09	มาก	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	3.81	1.08	มาก	2
รวม		3.65	1.10	มาก	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 1.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สู่การสร้างสรณ์นวัตกรรม ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 1.09) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาท หน้าที่ แผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 1.08) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 1.07) ตามลำดับ และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรระบุมุมมองความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 1.24)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการบริหารความเสี่ยง

ข้อที่	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการกำหนดแนวทางควบคุมความเสี่ยงในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.59	1.18	มาก	8
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางมาตรการเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงาน	3.59	1.20	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมแผนรองรับสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานปกติ	3.55	1.14	มาก	9
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าตัดสินใจในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา	3.65	1.15	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาได้	3.62	1.22	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่กดดันและซับซ้อนในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	3.48	1.31	ปานกลาง	10
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความเสี่ยงในการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.59	1.29	มาก	6
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน	3.65	1.28	มาก	2

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมและลดความเสี่ยงในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	1.18	มาก	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น	3.59	1.29	มาก	7
	รวม	3.60	1.18	มาก	

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 1.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมและลดความเสี่ยงในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 1.18) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 1.28) และผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าตัดสินใจในการนำนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 1.15) ตามลำดับ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่คาดเดาและจับต้องในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 1.31)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อที่	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการความคิดที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษา	3.82	0.98	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดนอกกรอบ สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษา	3.83	1.02	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวในการแสวงหาและรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	3.90	1.02	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มในการนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา	3.69	1.02	มาก	8
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การ สร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.73	1.01	มาก	7
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความ สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร	3.84	0.97	มาก	3
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.99	มาก	2

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษา	3.74	1.09	มาก	6
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดความคล่องแคล่วสามารถใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.69	1.34	มาก	9
	รวม	3.79	0.96	มาก	

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวในการแสวงหาและรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 1.02) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.99) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.97) และผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดความคล่องแคล่วสามารถใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 1.34)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม

ข้อที่	ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.91	1.18	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน	3.63	1.19	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม	3.74	1.28	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา	3.55	1.24	มาก	8
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดการความรู้ที่หลากหลายโดยเผยแพร่ผลงานนวัตกรรม สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้	3.71	1.36	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	3.61	1.26	มาก	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.73	1.23	มาก	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	ระดับ		การแปลผล	ลำดับ
		n = 226			
		\bar{X}	S.D.		
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ	3.77	1.25	มาก	2
รวม		3.71	1.19	มาก	

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.18) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.25) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.28) ตามลำดับ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.24)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี และได้วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะในภาพรวมสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	
1. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	10
2. ผู้บริหารต้องเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างเปิดกว้างและปลอดภัย	7
3. ผู้บริหารควรปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา	5
4. ผู้บริหารต้องรักษาสิ่งที่ดีและพัฒนาแก้ไขสิ่งที่ล้าหลังให้ทันสมัย	3
5. ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรให้มีแนวคิดและวิสัยทัศน์ใหม่ไปพร้อมกัน	1
ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	
1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน	10
2. ผู้บริหารควรจัดการประชุมและเวิร์กช็อปที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม	8
3. ผู้บริหารต้องปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้	5
4. ผู้บริหารควรมีระบบดูแลและซ่อมบำรุงสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3
5. ผู้บริหารต้องปรับปรุงบรรยากาศห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้	2
ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	
1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนา นวัตกรรม	10
2. ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองกับครูเพื่อให้เกิดความร่วมมือ	5
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและศักยภาพของตนเอง	4
4. ผู้บริหารต้องสนับสนุนการสรุปผลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหลังการทำการกิจกรรม	3
5. ผู้บริหารควรเข้ามามีส่วนร่วมและให้กำลังใจในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน	2

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการบริหารความเสี่ยง	
1. ผู้บริหารต้องบริหารจัดการความเสี่ยงในทุกด้าน เช่น การเงิน บุคลากร และการเรียนการสอน	10
2. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	8
3. ผู้บริหารต้องประเมินและลดความเสี่ยงจากการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน	6
4. ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้	5
5. ผู้บริหารต้องเตรียมมาตรการรับมือกับความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากร	3
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	
1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ	10
2. ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรคิดริเริ่มและมองเห็นความเชื่อมโยงใหม่ ๆ	8
3. ผู้บริหารควรจัดให้มีช่องทางแสดงความคิดเห็นโดยไม่ระบุด่วน เพื่อให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น	5
4. ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนการสอน	3
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	2
ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม	
1. ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะผู้นำที่เน้นนวัตกรรมและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	10
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน	9
3. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมในโรงเรียน	8
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ของครูและบุคลากร	6
5. ผู้บริหารต้องใช้ซอฟต์แวร์และเครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงานโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	5

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	
6. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาองค์กร แห่งนวัตกรรม	4
7. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและนักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการทดลอง สิ่งใหม่ ๆ	3
8. ผู้บริหารควรนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อลดภาระงาน ของครู	2

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาข้อสรุปข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรกของทุกด้าน ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความถี่มากที่สุด (ความถี่ = 10) รองลงมาคือการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย (ความถี่ = 7) และผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรให้มีแนวคิดและวิสัยทัศน์ใหม่ไปพร้อมกัน มีความถี่น้อยที่สุด (ความถี่ = 1)

ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน มีความถี่มากที่สุด (ความถี่ = 10) รองลงมาคือ ผู้บริหารควรจัดการประชุมและผู้นำกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม (ความถี่ = 8) และผู้บริหารต้องปรับปรุงบรรยากาศห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ มีความถี่น้อยที่สุด (ความถี่ = 2)

ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานวัตกรรม มีความถี่มากที่สุด (ความถี่ = 10) รองลงมาคือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองกับบุคลากร (ความถี่ = 5) และผู้บริหารควรเข้ามามีส่วนร่วมและให้กำลังใจในการดำเนินกิจการของโรงเรียน มีความถี่น้อยที่สุด (ความถี่ = 2)

ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารต้องบริหารจัดการความเสี่ยงในทุกด้าน เช่น การเงิน บุคลากร และการเรียนการสอน (ความถี่ = 10) รองลงมาคือ ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (ความถี่ = 8) และผู้บริหารต้องเสริมมาตรการ

ป้องกันความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากร มีความถี่น้อยที่สุด (ความถี่ = 3)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยอิสระ มีความถี่มากที่สุด (ความถี่ = 10) รองลงมาคือผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรคิดริเริ่มและแสดงความคิดเห็นเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ (ความถี่ = 8) และผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความถี่น้อยที่สุด (ความถี่ = 2)

ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะผู้นำด้านนวัตกรรมและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความถี่มากที่สุด (ความถี่ = 10) รองลงมาคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน (ความถี่ = 9) และผู้บริหารควรนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อลดภาระงานของครู มีความถี่น้อยที่สุด (ความถี่ = 2)



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขต นนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 1 มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขต นนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขต นนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยนำเสนอ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขต นนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขต นนทบุรี 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการสร้างองค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแสดงผลได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขต นนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน ทันท่วงที และ

สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลแก่ครูและบุคลากร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมสร้างสรรค์นวัตกรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาท หน้าที่ แผน มอเป้าหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรระบุมุมมองความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เกือบทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมและลดความเสี่ยงในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าตัดสินใจในการนำนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่คาดเดาและจับต้องในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวในการแสวงหาและรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดความคล่องแคล่วสามารถใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นนนทบุรี ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรมพบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นนนทบุรีพบว่า

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรให้มีแนวคิดและวิสัยทัศน์ใหม่ไปพร้อมกัน มีความถี่น้อยที่สุด

2.2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน มีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารควรจัดการประชุมและผู้นำกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม และผู้บริหารต้องปรับปรุงบรรยากาศห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ มีความถี่น้อยที่สุด

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานวัตกรรม มีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างตนเองกับบุคลากร และผู้บริหารควรเข้ามามีส่วนร่วมและให้กำลังใจในการดำเนินกิจการของโรงเรียน มีความถี่น้อยที่สุด

2.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารต้องบริหารจัดการความเสี่ยงในทุกด้าน เช่น การเงิน บุคลากร และการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และผู้บริหารต้องเสริมมาตรการป้องกันความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากร มีความถนัดน้อยที่สุด

2.5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยอิสระ มีความถนัดมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรคิดริเริ่มและแสดงความคิดเห็นเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ และผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความถนัดน้อยที่สุด

2.6 ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะผู้นำด้านนวัตกรรมและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความถนัดมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน และผู้บริหารควรนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อลดภาระงานของครู มีความถนัดน้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี อยู่ในระดับมากในทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการวิเคราะห์ทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงการพัฒนายั่งยืนและการสร้างนวัตกรรมเป็นสำคัญ ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม โดยจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระทางความคิด สามารถนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มที่ มีการสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารแสดงความสามารถในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพนี้ช่วยสร้างความมั่นใจในการทดลองใช้นวัตกรรม

ใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยบุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของ บริพัฒน์ สารผล (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ในรายด้านมีประเด็นที่น่าสนใจในการนำไปอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวโน้มของกระทรวงศึกษาธิการและจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีความชัดเจน ครอบคลุมทุกด้านของการพัฒนา ในด้านการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร หรือการบริหารจัดการทรัพยากรภายในโรงเรียน ในสถานการณ์ที่ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอาจจะสะท้อนการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในการพัฒนาควรมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ด้านการให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรเพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งต้องควรพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ อาฟานตี คอลออาแซ and อิบรอฮิม สารีมาแซ (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และกำหนดบทบาท หน้าที่ แผน มอบหมายงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมองค์กร การพัฒนาควมมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการรับฟังและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรระบุมุมมองความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันยังเป็นจุดที่ควรพัฒนา การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมและลดความเสี่ยงในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา มีแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจน และมีความกล้าตัดสินใจในการนำนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตามและตรวจสอบที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ บริพัฒน์ สารผล (2565) เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวในการแสวงหาและรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากร การพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดความคล่องแคล่วสามารถใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยังเป็นจุดที่ควรพัฒนา การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมช่วยให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานได้ การสร้างองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการศึกษาของ บริพัฒน์ สารผล (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความถี่มากที่สุด ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน มีความถี่มากที่สุด ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานวัตกรรม มีความถี่มากที่สุด ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารต้องบริหารจัดการความเสี่ยงในทุกด้าน เช่น การเงิน บุคลากร และการเรียนการสอน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยอิสระ มีความถี่มากที่สุด ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะผู้นำด้านนวัตกรรมและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความถี่มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยพัฒนากลยุทธ์การรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจัดประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดทำเอกสารหรือสื่อที่อธิบายวิสัยทัศน์และพันธกิจในรูปแบบที่เข้าใจง่าย รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามและแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน นอกจากนี้ควรมีการติดตามและประเมินผลความเข้าใจของบุคลากรเป็นระยะ

1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลแก่ครูและบุคลากร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาระบบการให้รางวัลและการเสริมแรงจูงใจที่หลากหลายและเป็นรูปธรรม เช่น การมอบเกียรติบัตร การเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง หรือการยกย่องชมเชยในที่ประชุม เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรระบุมุมมองความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างช่องทางและโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เช่น การจัดประชุมระดมความคิดเห็น การสร้างกลุ่มทำงานย่อย หรือการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่คาดเดาและจับต้องในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาทักษะและความสามารถในการคาดการณ์และรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุม มีการวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยเสี่ยงอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน และมีการซักซ้อมแผนรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดความคล่องแคล่วสามารถใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของตนเองและบุคลากร โดยจัดอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสร้างระบบการทำงานที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

1.6 ด้านการสร้างองค์รวนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม โดยจัดสรรพื้นที่และทรัพยากรสำหรับการพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนงบประมาณในการวิจัยและพัฒนา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมในสถานศึกษา
- 2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 ควรศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา
- 2.5 ควรศึกษาแนวทางการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/1.-%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%9A.-%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1.pdf>
- จันทนา อุดม. (2563). การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(1), 81-90.
- จันทิมา นกอยู่. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- จิราภา ประพัทธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 17(79), 11-20.
- ณิชดาพร หวานสนิท. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 127-141.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ธนวรรณ จันท์สวาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ลพบุรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. วีอินเตอร์พรีนซ์.
- ธีระวุฒิ จันทะพันธุ์. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(2), 1032-1058.
- นรินทร์ ไพเราะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับ

- ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นเรศ ลำเลิศวัฒนา. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. *ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 10(1), 53-61.
- นันทิยา ยิ้มรักษา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(3), 880-889.
- น้ำทิพย์ มาลัย. (2566). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้ในระดับบริหารทีมในองค์กรธุรกิจเครือข่าย. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 17(52), 541-556.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. *สกลนคร*.
- บุศรา ทับทิมศรี. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมาตรฐานสากล. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 7(1), 545-558.
- เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. *สุราษฎร์ธานี*.
- ปรีชา บุญจิตร์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(2), 93-108.
- ปวีณา กั่นถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *เชียงใหม่*.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13*, สงขลา.
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท มหาวิทยาลัยศิลปากร. *กรุงเทพมหานคร*.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2564). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 365-378.
- พัชฎวิสา จันทพิมพ์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนใน

- สังกัดเทศบาลเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.
- แพรวพรรณ เปรมลภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.
- ภาคิน เกษณา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ยะลา.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 159-170.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- ลฎาภา นาคคุบัว. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- ลัดดาวลัย ชาชีโย. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]. มหาสารคาม.
- วัชรพงศ์ ทิศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 330-342.
- วิฑูภา ไชยสำแดง. (2566). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(44), 124-134.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ศุภลักษณ์ รัตนพันธุ์. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาสารคาม.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. (2567, 31กรกฎาคม 2567). ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2555 – 2567. <https://main.spmnonthaburi.go.th/ictinformation>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) <http://www.bopp.go.th/wp-content/uploads/2023/03/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B8%82%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%90%E0%B8%B2%E0%B8%99-66-70-%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87-%E0%B8%AA%E0%B8%9E%E0%B8%90.pdf>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 <https://data.opendevlopmentmekong.net/dataset/3440acec-9130-4ad2-b917-91e71553c99a/resource/a0991b0b-c9a0-484b-b0fd-2daf1243ecf7/download/20-year-national-strategy-th.pdf>
- สุพจน์ ประไพเพชร. (2566). ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบ. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 59-73.
- สุริยา สรรวงศิริ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. การประชุมวิชาการเสนองานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22, ขอนแก่น.
- สุวัฒน์ อาษาสิงห์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 447-458.
- อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.
- อาฟานดี คอลออาแซ, & อิบรอฮีม สารีมาแซ. (2566). บรรยากาศการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตครู. วารสารการศึกษามุสลิม, 3(1), 29-44.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา กศ.ด การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยฐานะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา กศ.ด วิจัยและประเมินผลการศึกษา
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม
วิทยฐานะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
3. ดร.กุสุมา ยี่ภู่
สถานที่ทำงาน โรงเรียนศรีบุญยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นนทบุรี
วุฒิการศึกษา กศ.ด. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญยานนท์
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 6 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานหรือบุคคลแต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

3. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดีนี้ และขอความกรุณาส่งกลับผู้วิจัยภายใน วันที่ 25 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567 จักเป็นพระคุณยิ่ง หากท่าน ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อผู้วิจัยที่หมายเลขโทรศัพท์ 088-9642295 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ศีตลา กฤติธิดิศจิ

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม (เกิน 6 เดือนขึ้นไปถือว่าเป็น 1 ปี)
 - น้อยกว่า 30 ปี
 - 31-40 ปี
 - 41-50 ปี
 - 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (เกิน 6 เดือนขึ้นไปถือว่าเป็น 1 ปี)
 - ตั้งแต่ 1-5 ปี
 - ตั้งแต่ 6-10 ปี
 - 10 ปีขึ้นไป

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 หมายถึง ท่านมีความคิด เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ในทุกสถานการณ์					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาวางแผนอนาคตของสถานศึกษาได้ชัดเจนและเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเชิงนวัตกรรมได้อย่างชัดเจน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและ					



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างชัดเจน					
ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล หรือ AI ที่ทันสมัยและมีความปลอดภัยในสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลแก่ครูและบุคลากร เพื่อ					



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในมหาวิทยาลัยเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนนทบุรี

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	เสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรัก ความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการชื่นชมยินดี ในโอกาสต่าง ๆ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนอุปกรณ์หรือเครื่องมือแก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาตามความต้องการ					
ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหาจากบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครูและบุคลากรในการคิด					



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในมหาวิทยาลัยเขตถนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การทำงาน หรือการแก้ปัญหาอยู่เสมอ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สู่การสร้างสรรคนวัตกรรม					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการกำหนดแนวทางควบคุมความเสี่ยงในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางมาตรการเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายจากการทำงาน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมแผนรองรับสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานปกติ					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าตัดสินใจในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาได้					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่กดดัน และซับซ้อนในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความเสี่ยงในการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่ชัดเจน					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมและลดความเสี่ยงในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น					
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการความคิดที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษา					
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดนอกกรอบสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษา					
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวในการแสวงหาและรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มในการนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา					
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร					
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรใน					



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	สถานศึกษาให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษา					
49	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดความคล่องแคล่วสามารถใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการสร้างองค์กรนวัตกรรม						
50	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
51	ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน					
52	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม					
53	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา					
54	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดการความรู้ที่หลากหลายโดยเผยแพร่ผลงานนวัตกรรม สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้					
55	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา					
56	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงผลักดันให้บุคลากร					



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
ในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
57	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ					



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ
ครูในสหวิทยาเขตนนทบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

.....
.....
.....

2. ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

.....
.....
.....

3. ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม

.....
.....
.....

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง

.....
.....
.....

5. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

.....
.....
.....

6. ด้านการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ศีตลา กฤติธีอิศ
วัน เดือน ปี เกิด	2 กรกฎาคม 2537
สถานที่เกิด	อุตรดิตถ์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 กศ.บ. (หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา) และ วท.บ. (หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์), มหาวิทยาลัยพะเยา, จังหวัดพะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนศรีบุญยานนท์ 211 ถนน นนทบุรี 1 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง นนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000
รางวัลที่ได้รับ	รางวัลระดับดีมาก การนำเสนอผลงานแบบโปสเตอร์ กลุ่มสาขาฟิสิกส์ วัสดุ ศาสตร์ ฟิสิกส์ประยุกต์ และฟิสิกส์ศึกษา ในงานประชุมวิชาการระดับชาติ “วิทยาศาสตร์วิจัย” ครั้งที่ 9

