

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

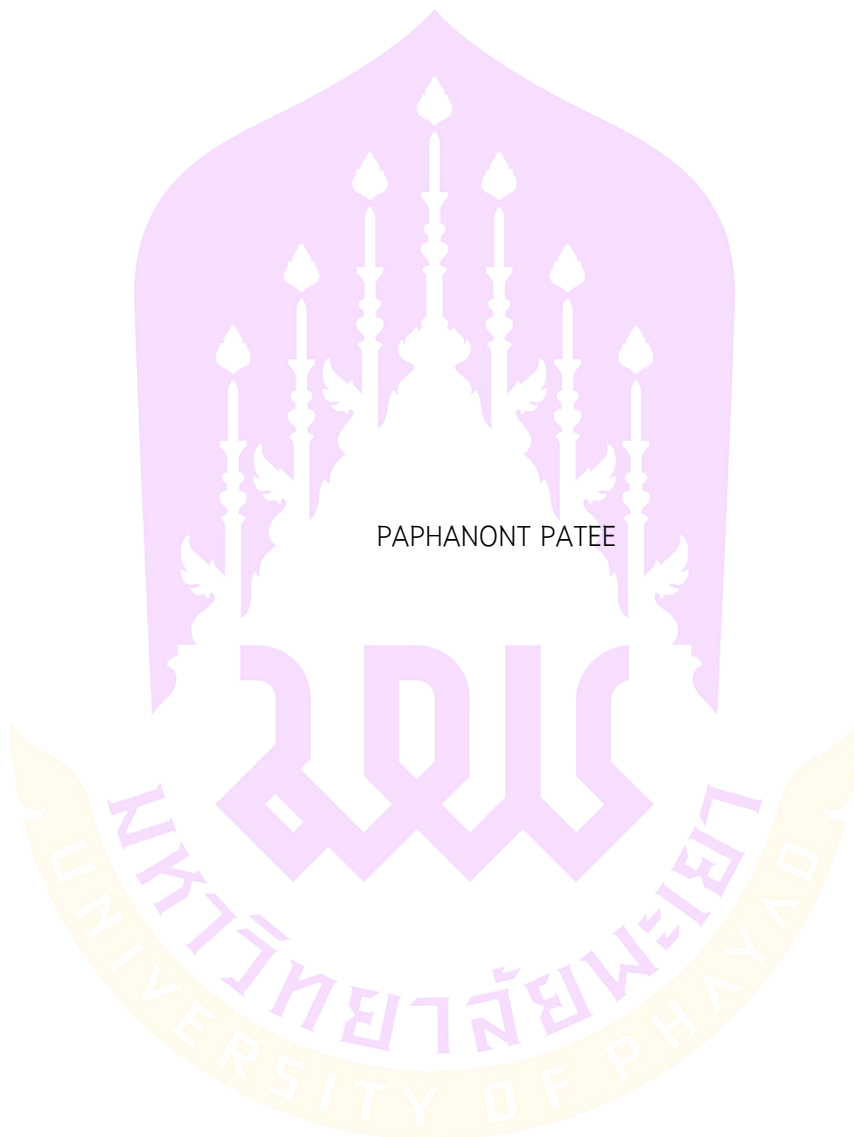
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF THE
SECONDARY EDUCATIONAL AREA OFFICE CHIANG RAI



PAPHANONT PATEE

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

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ของ ปภานนท์ พาที

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ปภานนท์ พาที, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรระ จตุพร
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย จำนวน 333 คน ซึ่งได้มาจากตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติทดสอบได้แก่ การทดสอบ t-test และ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการศึกษภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

Title: A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF THE SECONDARY EDUCATIONAL AREA OFFICE CHIANG RAI

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

Advisor: Assistant Professor Dr. Watchara Jatuporn

Keywords: Leadership, Innovative Leadership

ABSTRACT

The objectives of this independent study were 1) to study innovative leadership of school administrators of The Secondary Educational Area Office Chiang Rai, and 2) to compare the innovative leadership of school administrators of The Secondary Educational Area Office Chiang Rai, classified by educational level and work experience. The sample of this study was 333 teachers in The Secondary Educational Area Office Chiang Rai, obtained by using Yamane's formula, then simple sampling by drawing lots. Five-rating scale questionnaire was used as a research instrument. Content validity of the test as shown by the IOC index ranged from 0.67 to 1.00 and a reliability rating of 0.98. Data were analyzed using statistics, including frequency, mean, percentage, standard deviation, t-test, F-test or One-Way ANOVA and a pairwise comparison through the Scheffe's method. The results of this study indicated as follows: 1) Overall innovative leadership of school administrators of The Secondary Educational Area Office Chiang Rai was at a high level. 2) The respondents with different educational level and work experience I had different innovative leadership with a statistical significance level of .05



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากทุกท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้ง คณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา และเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร. ลลิตกร ยาวิชัย จาริกศิลป์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และ นายภูมรินทร์ สีภา รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งรวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเชียงราย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

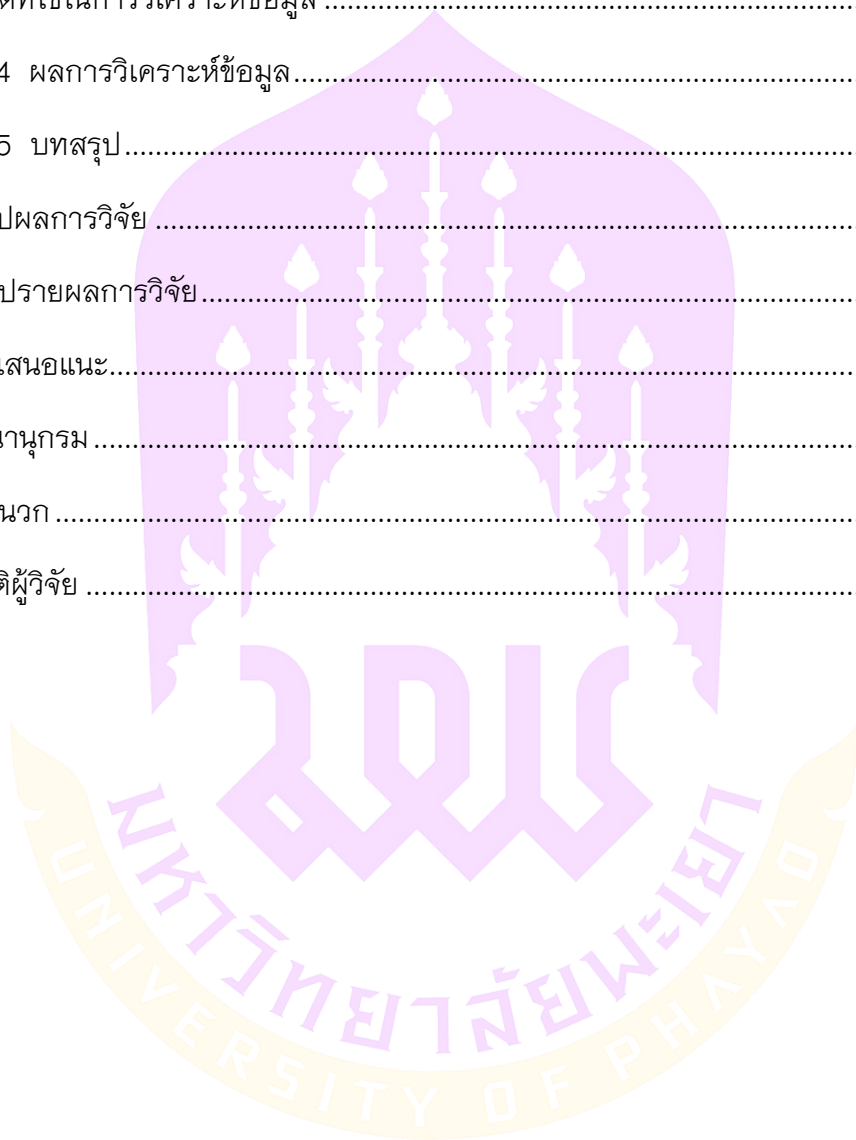
ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้า ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจ จนสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ปภาณนที พาที

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	9
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับนวัตกรรม	15
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
บทที่ 5 บทสรุป.....	84
สรุปผลการวิจัย	84
อภิปรายผลการวิจัย	90
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	101
ประวัติผู้วิจัย	117



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	30
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน	58
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ตาราง 4 แสดงความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม	65
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่ การเปลี่ยนแปลง	66
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	68
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม	69
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์การนวัตกรรม	71
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการบริหารความ เสี่ยง	72
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านบุคลิกภาพเชิง นวัตกรรม.....	74

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายจำแนกตามวุฒิ การศึกษา.....	76
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	77
ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	79
ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การ ทำงาน	79
ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การ ทำงาน	80
ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การ ทำงาน	81
ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	81
ตาราง 18 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	82

ตาราง 19 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชิงราย ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน83



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	50
---------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสภาพสังคมปัจจุบัน ส่งผลโดยตรงต่อแวดวงการศึกษาซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคนให้ก้าวไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพรวมถึงการที่ภาครัฐได้เริ่มปรับเปลี่ยนวิธีในการดำเนินงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประกอบกับในปัจจุบันมีการนำเอาสื่อและนวัตกรรมทางด้านการจัดการข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล อย่างเปิดกว้าง คุณลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัลข้างต้นนี้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูง เพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) โดยเป็นการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้น การศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0 : ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นศูนย์รวมของการทำงาน ในการสร้างนโยบายและแนวทางการดำเนินงานการสร้างกลยุทธ์เพื่อช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบาย หรือการสร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงาน ดังนั้น หากองค์กรใดมีผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำสูง องค์กรนั้น ๆ ก็จะมีการดำเนินงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จได้โดยราบรื่น ในปัจจุบันที่ก้าวเข้าสู่ยุคของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่าการเรียนรู้ในยุคนี้มีการพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มากมาย นักเรียน นักศึกษามีความสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เช่น การสืบค้นด้วยอินเทอร์เน็ตหรือเรียนรู้จากสื่อการสอนแบบมัลติมีเดียด้วยตนเอง เป็นต้น สถานศึกษาและ

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (นุชิตา สุวแพทย์, 2560) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีคุณสมบัติภาวะผู้นำ

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินกิจกรรมทั้งหลายในองค์การ อำนาจที่มีระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ผู้นำสามารถโน้มน้าว ชักจูง กระตุ้นชี้แนะ ผลักดัน ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ธันยกร ศรีสุข และสร้อยณี อุเส็นยาง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อผู้บริหารหรือผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจะสร้างให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ และการเกิดความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรในองค์การนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถปรับตัว และปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การในทิศทางเดียวกัน บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) การบริหารความเสี่ยง ซึ่งการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากร และพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา ส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมพัฒนาบุคลากร องค์การหรือสถานศึกษาให้สามารถรับมือ และก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น และสร้างมูลค่าให้กับองค์การได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพ โดยดำเนินการตามนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยพัฒนาการศึกษาตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย ภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน แต่จากผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายพบว่า การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติ ในตัวชี้วัดที่ 1 การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ โดยผลการประเมินพบว่าไม่บรรลุตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

ไว้ และตามแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผลการประเมินส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KRS) หมวดการนำองค์การ พบว่า ไม่ได้ดำเนินการ ในส่วนตัวชี้วัด เกิดนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงในองค์กร บรรลุ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การ ซึ่งการเปลี่ยนแปลง และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันต้องอาศัยแนวคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารสถานศึกษา หากความพร้อมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงไม่ดีพอ อาจทำให้เกิด ปัญหาคือได้ ผู้นำจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำมาใช้ในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากรในสังกัดให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติ หน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อใช้ในการวางกลยุทธ์ในการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง ทุกระดับอย่างครบถ้วนทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2565)

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า ผู้นำในยุคปัจจุบันควรมีภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งผลให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ที่ก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามี อิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่าง มีคุณภาพ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมที่ไม่หยุดนิ่งอยู่เสมอ และสามารถ พัฒนาการการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำ เป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมากในการสร้าง พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน สถานศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อเป็น แนวทางและประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของผู้บริการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทาง การศึกษา ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทันต่อสถานการณ์ และสามารถ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษาในตารางที่ 1 โดยได้อัดประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 6 ด้าน คือ

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง
6. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 41 โรงเรียน ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 1,717 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 333 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์,

2550) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยวิธีการเทียบตารางสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี
- 2) ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี
- 3) ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี
- 4) ประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งสิ้น 15 คน ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง
6. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ผู้นำสามารถโน้มน้าว ชักจูง กระตุ้นชี้แนะ ผลักดัน ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่อาจเป็นความคิดวิธีการ หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดจากความรู้อย่างประสพการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือทักษะที่ทำให้เกิดความคิด

สร้างสรรค์ นำมาปรับใช้ประโยชน์ส่งผลให้เกิดวิธีการดำเนินการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ในการทำงาน โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์การแต่ละองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประยุกต์ใช้ความรู้วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง การคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการปรับแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงาน นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และส่งเสริมให้บุคคลเกิดการคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานใหม่ ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทันท่วงทีสถานการณ์ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง

ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและมองเห็นภาพอนาคต โดยมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและสามารถถ่ายทอดแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พร้อมยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหารูปแบบ หรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมต่อการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดความสนใจ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการทำงานที่สร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน และแสดงออกถึงการปฏิบัติในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรม

ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหาร ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมหรือบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในการแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งทางร่างกาย จิตใจ เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติเชิงบวก ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี เข้าใจ ใส่ใจ มีทักษะการสื่อสารปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ ๆ หรือยอมรับค่านิยม มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเองในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ ให้การยอมรับ ให้ความเคารพพร้อมปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อบุคลากรสามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ให้บริหารกำกับและดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดเชียงราย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สามารถนำข้อมูลผลการศึกษาระดับผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปวางแผนส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 คุณลักษณะของผู้นำ
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของนวัตกรรม
 - 2.2 ประเภทของนวัตกรรม
 - 2.3 ความสำคัญของนวัตกรรม
3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายภาวะผู้นำ

กานต์รวี ถาวนพันธ์ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการกระทำของบุคคลในการแสดงออกทางกาย วาจา จิตใจ ใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจ บังคับบัญชา การใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานการติดต่อสื่อสาร การมีมิตรภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

กวิสรรา ชูทอง (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการสร้างความศรัทธาเป็นที่ยอมรับหรือการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจบุคคลหรือกลุ่มให้ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ธงธิดา วังแก้ว (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินกิจกรรมทั้งหลายในองค์การ โดยผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผน และกำหนดเป้าหมายขององค์การโดยรวม ภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นสภาพที่แท้จริงขององค์การ อันเกิดจากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะทำให้ทราบถึงบรรยากาศในการทำงานระหว่างสมาชิกในองค์การ ดังนั้น จึงไม่อาจตอบได้ว่า ภาวะผู้นำใดเป็นภาวะผู้นำที่ดีที่สุด การเลือกใช้ภาวะผู้นำแต่ละอย่างมีทั้งจุดเด่นและจุดด้อย ผู้บริหารที่ฉลาดหลักแหลมย่อมรู้ดีว่าในสถานการณ์ใดควรเลือกแสดงภาวะผู้นำอย่างไรจึงจะเหมาะสม เช่นเดียวกันกับการเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ต้องคำนึงถึงลักษณะวัฒนธรรมของแต่ละองค์การด้วย ดังนั้นการศึกษาภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความหมายอย่างยิ่งต่อการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การ

จุรีรัตน์ ม่วงนา (2563) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของ บุคคลที่สามารถสร้างจูงใจหรือสั่งการให้บุคคล กลุ่มคนทำกิจกรรมต่างเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มเพื่อการชี้แนะหรือนำทางเพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่มช่วย ให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อมจูงใจ สมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งถือเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำและผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ผู้นำสามารถโน้มนำ

น้ำว ชักจูง กระตุ้นชี้แนะ ผลักดัน ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สำหรับผู้บริหารการมีภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นศูนย์กลางของการทำงาน ในการสร้างนโยบายและแนวทางการดำเนินงานการสร้างกลยุทธ์ เพื่อช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบาย หรือการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคคลเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีนักการศึกษา และนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำอย่างหลากหลาย ดังนี้

สะอูตี สาชู (2557) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรที่ดีนั้น มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการบริหารจัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ซึ่งความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ เกิดขึ้น อาจสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำนั้นมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกแบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การเลือกแบบภาวะผู้นำ ผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์และบุคลิกภาพผู้นำเอง

พิมพ์พร จารุจิตร (2559) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาขององค์กร

มณีรัตน์ สุดเต้, หยกแก้ว กมลวรรณ และมานี แสงหิรัญ (2563) สิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการองค์กร คือ การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำ เนื่องจากสามารถส่งผลให้เกิดการปฏิบัติมุ่งสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร และบรรลุเป้าหมายขององค์กร การมีภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับ เพราะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรในทางที่ดีขึ้น และการที่ผู้นำไม่มีภาวะผู้นำอาจจะส่งผลต่อองค์กรโดยตรง ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นลดลงได้ ดังนั้นผู้นำองค์กรทุกระดับจึงต้องมีภาวะผู้นำ สามารถนำองค์กรให้สามารถเดินสู่ทิศทางที่ดีขึ้นได้

ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์ (2563) ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความราบรื่น การวางแผน สั่งการ การตัดสินใจ การกระตุ้น การนำบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ภายใต้การใช้อิทธิพล และเทคนิควิธีอันชาญฉลาดของผู้บริหาร โดยมีภาวะผู้นำเป็นตัวกำกับให้ผู้นำแสดงบทบาทอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ภัทร์ระพี วาริณี (2565) ภาวะผู้นำมีบทบาทที่สำคัญ ในการบริหารงานในองค์กร ผู้นำต้องทำหน้าที่ประสานงานให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ให้เป็นไปอย่างราบรื่น และต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย รับผิดชอบ การวางแผน กำหนดนโยบาย ควบคุมการดำเนินงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดี ชักนำให้เกิด การปฏิบัติงานโดยครบตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารที่มีคุณภาพ เนื่องจากภาวะผู้นำจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กร บรรลุเป้าหมาย ซึ่งให้เห็นความสำเร็จขององค์กร และผู้นำรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการดูแล และการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้ามีนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่แยกจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำมีดังนี้

1. ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์
2. ความสามารถในการรับรู้สัญญาณทางสังคมและเข้าใจสถานการณ์ทางสังคม
3. มีความทะเยอทะยาน แนวโน้มมุ่งผลลัพธ์
4. มีการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา
5. มักให้ความร่วมมือ
6. การตัดสินใจเด็ดขาด
7. สามารถเชื่อถือ ฟังพา วางใจได้
8. ต้องการมีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ
9. มีความกระตือรือร้นสูง

10. มีความมานะ อุทิศเวลาอยู่เสมอ
11. มีความมั่นใจในตัวเอง
12. สามารถทนต่อสถานการณ์กดดัน
13. มีความเต็มใจในการรับผิดชอบงานต่าง ๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล มีดังนี้

1. มีอำนาจ (dominance)
 2. มีพลังสูง (high energy)
 3. เชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่าง หรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ
 4. เชื่ออำนาจแห่งตน (internal locus of control) ว่าสามารถเป็นผู้ฟันฝ่าปัญหาหรืออุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตน ไม่ใช่หวังพึ่งโชคชะตาหรือพึ่งพาคนอื่น
 5. อารมณ์มั่นคง (stable) ควบคุมตนเองได้ และเป็นไปในทางบวก
 6. ยึดความถูกต้องชอบธรรม (integrity)
 7. มีปฏิภาณไหวพริบ (intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ
 8. ยืดหยุ่น (flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถนำพา สู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน
 9. ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (sensitive to others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงานที่ทำ มีวิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น
 10. มีความสามารถในการปรับตัว (adjustment)
 11. มีความเปิดเผย (extraversion)
 12. มีความตระหนักรู้ (consciousness)
 13. เปิดรับประสบการณ์ (open to experience)
 14. เข้าใจในศักยภาพแห่งตน (self – efficacy)
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555 อ้างอิงใน พิชญภา ยืนยาว, 2562) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

1. มีเป้าหมาย ผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำ ควรจะมีเป้าหมายเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป้าหมายชีวิตเป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เป้าหมายในการ

เปลี่ยนแปลงประเทศชาติ การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำเดินทางตามทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้

2. ความรอบรู้ ผู้นำต้องมีความรู้รอบด้าน มีการนำข้อมูลต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันให้สูงขึ้น ซึ่งผู้นำที่มีความรอบรู้และสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลที่มีนำมาวิเคราะห์ได้ดีกว่ามักส่งผลให้มักเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ และมีความน่าเชื่อถือ

3. กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ยุคสมัยปัจจุบันและยุคของโลกในอนาคต ผู้นำมักเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทดลองค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ โลกยุคใหม่จึงเป็นยุคสมัยของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

4. กระตือรือร้น ผู้นำที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความกระฉับกระเฉงตามหลักจิตวิทยา ถือเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้นำที่มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ส่งผลให้ผู้ตามมักจะมีความกระตือรือร้นด้วย ในทางกลับกัน หากผู้นำมีความเฉยชา ก็จะส่งผลต่อผู้ตามก็ให้ทำงานด้วยความเฉยชาเช่นกัน

5. มีความอดทน การปฏิบัติงานของผู้นำจะมีความหนักและยากกว่าผู้ตาม เพราะผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน หากเมื่อเป็นองค์การขนาดใหญ่ เช่น องค์กรระดับประเทศก็จะมีภาระงานในความรับผิดชอบที่หนักขึ้น หากว่าเราสังเกตผู้นำระดับประเทศบางคนตอนขึ้นสู่ตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดี มีใบหน้าที่ดี มีสง่า แต่เมื่อดำรงตำแหน่งไปได้ไม่นาน หน้าตาที่เคยสง่าดูดี กลับการเป็นใบหน้าที่ดีเคร่งเครียด จริงจัง สืบเนื่องมาจากผู้นำระดับประเทศมีภาระให้รับผิดชอบ ต้องแก้ปัญหาต่าง ๆ มากมาย และต้องใช้ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

6. การบังคับตนเองหรือการควบคุมตนเอง ผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเองทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย โดยเฉพาะบุคลิกภาพที่แสดงออก ต้องแสดงออกในเชิงบวก ไม่แสดงกิริยาในเชิงลบ โดยเฉพาะเมื่อต้องอยู่ท่ามกลางคนหมู่มาก เนื่องจากผู้นำมักจะได้รับ ความสนใจจากผู้ตามและคนทั่วไป

7. การใช้ดุลยพินิจและกล้าตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และหากเกิดปัญหาต้องกล้าตัดสินใจ ถึงแม้การตัดสินใจมีความผิดพลาดไปบ้างก็ตาม แต่หากไม่มีความเด็ดขาด ไม่กล้าตัดสินใจ ก็อาจจะทำให้สถานการณ์นั้น ๆ แย่ลงได้ ผู้นำจึงต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักคิดที่ดีในการรู้จักมองปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งต้องมีความเด็ดขาดกล้าตัดสินใจ เพื่อที่จะนำพาองค์กร ประเทศชาติ เดินหน้าต่อไป

8. มีมนุษยสัมพันธ์ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องทำงานกับคนหากผู้นำสามารถครองใจคนทำงานได้ ลูกน้องก็มักจะทำงานเต็มที่ การมีมนุษยสัมพันธ์จะทำให้ผู้นำ

9. เป็นที่เคารพ รัก ศรัทธา เชื่อถือของผู้คน ทำให้มีคนอยากช่วยเหลือมากกว่าผู้นำที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

เพ็ญชลิตา ขำสุนทร (2564) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำดังนี้ กระบวนการโน้มน้าวหรือการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ลักษณะเฉพาะตัวที่มีอยู่ในผู้นำซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะประจำตัวที่มีมาแต่กำเนิด หรือสร้างขึ้นมาภายหลังโดยการเรียนรู้ ผูกพัน เพื่อช่วยให้ผู้นำปฏิบัติงานได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพที่ดี และมีความสามารถในการใช้กระบวนการโน้มน้าว ชักจูง และใช้อิทธิพลให้มีผลต่อการตัดสินใจของผู้อื่น ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับนวัตกรรม

1. ความหมายของนวัตกรรม

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์ (2554) นวัตกรรม คือ แนวความคิด การปฏิบัติหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อดัว ปัจเจกบุคคลหรือหน่วยงานที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้อีกทั้งหมดถึงการทำกิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ กระบวนการและการบริการใหม่ การทำสิ่งต่างที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว เพื่อนำมาสร้างเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2554 อ้างอิงใน อภิฤดี โหณา, 2565) กล่าวถึง นวัตกรรม หรือ Innovation คือ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ประสบการณ์ ความรู้ มาคิดค้นสิ่งใหม่ วิธีการแนวทางใหม่ หรือการนำแนวคิด วิธีปฏิบัติเดิมมาปรับปรุงให้ดีขึ้น นวัตกรรมจึงเป็น สิ่งใหม่ หรือแนวทางใหม่ อันเป็นผลจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรและในระดับชาติ

ปวีณา กัณดิน (2560) กล่าวถึง นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้อำนาจความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการ ที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่อาจเป็นความคิดวิธีการ หรือกระบวนการใหม่ที่อยู่ภายใต้ ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือทักษะที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการใหม่และกระบวนการใหม่ในการทำงาน

อภิฤดี โทนา (2565) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด กระบวนการ หรือการกระทำใหม่ ๆ ที่คิดขึ้นหรือดัดแปลงจากที่เคยมีมาก่อนแล้ว โดยสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์การแต่ละองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่อาจเป็นความคิดวิธีการ หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือทักษะที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นำมาปรับใช้ประโยชน์ส่งผลให้เกิดวิธีการดำเนินการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ในการทำงาน โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์การแต่ละองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

2. ประเภทของนวัตกรรม

นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่อาจเป็นความคิดวิธีการ หรือกระบวนการใหม่ที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือทักษะที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นำมาปรับใช้ประโยชน์ส่งผลให้เกิดวิธีการดำเนินการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ในการทำงานจากการศึกษาค้นคว้ามีนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมไว้หลากหลาย ดังนี้

จำนง สันตจิต (2555) กล่าวว่า การจำแนกประเภทของนวัตกรรมแบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการนำนวัตกรรมไปใช้ก็จะสามารถจำแนกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. จำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม

1.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ คือ การพัฒนาและนำเสนอ ผลผลิต สิ่งของ วัสดุหรืองานใหม่ ไม่ว่าจะเป็ด้านเทคโนโลยี หรือแนวคิดวิธีการก็ดี รวมไปถึงการเพิ่มคุณภาพผลผลิตที่มีอยู่เดิมให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

1.2 นวัตกรรมกระบวนการ หมายถึง การปรับปรุง คิดค้นหาแนวคิด วิธีการหรือกระบวนการที่คิดค้นขึ้นใหม่ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมมี

ประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยนวัตกรรมกระบวนการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นในเรื่องการควบคุมคุณภาพ และการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2. จำแนกตามระดับการเปลี่ยนแปลง

2.1 นวัตกรรมในลักษณะก้าวกระโดด เป็นนวัตกรรมที่มีระดับความใหม่ ในลักษณะที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิงและมีแนวคิดใหม่ทั้งหมดหรือเป็นการเปลี่ยนแปลง ลักษณะที่เกิดขึ้นใหม่หมด ไม่เหลือเค้าโครงเดิม

2.2 นวัตกรรมในลักษณะแบบค่อยเป็นค่อยไป เป็นนวัตกรรมที่มีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยพัฒนามาจากพื้นฐานแนวคิดหรือการออกแบบจากผลิตภัณฑ์เดิม ทั้งนี้นวัตกรรมที่มีลักษณะเช่นนี้ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ

3. การจำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ

3.1 นวัตกรรมทางเทคโนโลยี เป็นนวัตกรรมที่มีพื้นฐานหรือ ขอบเขตของการพัฒนามาจากเทคโนโลยี โดยในปัจจุบันการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยี มีบทบาทและความสำคัญต่อหลาย ๆ อุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีช่วยทำให้การพัฒนานวัตกรรมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภค และยังสามารถทำให้ได้เปรียบในการแข่งขันได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นนวัตกรรมที่มีแรงผลักดันที่สำคัญของความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของประชากร

3.2 นวัตกรรมการบริหาร คือ การคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการองค์การ หรือปรับปรุงวิธีการ การวางแผน การออกแบบกระบวนการให้การจัดการองค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น การบริหารองค์การในลักษณะโครงสร้างองค์การแบบไขว้ การใช้แนวคิดการวัดผลองค์กรแบบสมดุล หรือ Balanced Score Card ช่วยให้เห็นภาพรวมขององค์กร และสามารถบริหารองค์กรและประเมินผลงานขององค์กรได้อย่างรอบด้าน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2559 อ้างอิงใน พระมหาเนติ เนติเมธี, 2565) ได้จำแนกประเภทของนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร เป็นการคิดค้นกระบวนการ รูปแบบวิธีการใหม่ ๆ หรือปรับปรุงประยุกต์ใช้วิธีการเดิมจนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยแวดล้อม บริบทของท้องถิ่นและสังคม และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มบุคคล และเท่าทันกับสภาพสังคมโลก โดยนวัตกรรมด้านหลักสูตร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ หลักสูตรรายบุคคล หลักสูตรกิจกรรมและประสบการณ์ และหลักสูตรท้องถิ่น

2. นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ เป็นการนำทฤษฎีการเรียนรู้ และประสบการณ์มาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ให้เกิดกระบวนการ วิธีการสอน นวัตกรรมใหม่ที่สามารถส่งเสริม พัฒนาและตอบสนองการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้แบบแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีสอน จำเป็นต้องอาศัยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการและสนับสนุนการเรียนการสอน

3. นวัตกรรมสื่อการสอน เนื่องจากมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีโทรคมนาคม ทำให้นักการศึกษาพยายามนำความสามารถด้านเทคโนโลยีที่มีอยู่หลากหลายมาประยุกต์ใช้กับการผลิตสื่อการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ ทั้งในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบกลุ่ม การเรียนรู้เพื่อมวลชน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย โดยผลิตสื่อการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ ให้สะดวกต่อการเรียนรู้ผ่านโครงข่ายคอมพิวเตอร์

4. นวัตกรรมทางการประเมินผล เนื่องจากการวัดและประเมินผลต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือเพื่อการวัดและประเมินผลร่วมกับการนำไปประยุกต์ใช้กับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ส่งผลให้การวัดและประเมินผลมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสะดวก ต่อการประเมินผลของสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา

5. นวัตกรรมการบริหารจัดการ เป็นการนำสารสนเทศเข้ามาช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยนวัตกรรมการบริหารจัดการจะช่วยให้การบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีความรวดเร็ว มีความเป็นปัจจุบัน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยนวัตกรรมที่นำมาใช้ในสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบ

อำนาจ วัดจินดา (ม.ป.ป.) แบ่งประเภทของนวัตกรรมไว้ดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือ การปรับปรุงผลผลิตที่ผลิตขึ้นในเชิงธุรกิจ (Commercial) ให้ดีขึ้นหรือเป็นผลผลิตใหม่ในตลาด นวัตกรรมนี้อาจจะเป็นของที่ไม่เคยมีมาก่อน เป็นนวัตกรรมใหม่ต่อโลก นวัตกรรมใหม่ต่อประเทศ และนวัตกรรมใหม่ต่อองค์กร และยังสามารถถูกแบ่งออกเป็นผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ หรือ สินค้าทั่วไป เช่น นวัตกรรมยานยนต์ที่ออกแบบใหม่ ที่วีที่ใช้เทคโนโลยีสูง และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ อาทิ เช่น การบริการธุรกรรมการเงินธนาคารโดยผ่านทางโทรศัพท์ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการพัฒนาการดำเนินงาน การออกแบบการดำเนินงานขึ้นใหม่ หรือออกแบบบริการใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานกระบวนการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม เช่น การผลิตแบบทันเวลาพอดีเพื่อรักษา

คุณภาพ มีการควบคุมที่ดีขึ้น “Just in time” หรือ ในด้านการบริหารงานคุณภาพองค์กรรวม โดยการนำทฤษฎีกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ หรือ “Total Quality Management (TQM)” และการผลิตแบบมุ่งคุณค่า ลดการความสูญเปล่าในกระบวนการดำเนินงาน การผลิต หรือ “Lean Production” เป็นต้น

นวัตกรรม เป็นกระบวนการคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งในสังคมมีการเปลี่ยนแปลง การกระทำสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้น นวัตกรรม จึงเกิดขึ้นได้ใหม่อยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง เนื่องจากมนุษย์ยังคงมีความปรารถนาในสิ่งใหม่ หรือมีความต้องการที่จะแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เมื่อสิ่งใหม่นั้นเกิดขึ้นนานแล้วและเป็นที่แพร่หลายจะถือว่าไม่เป็นนวัตกรรม เนื่องจากเกิดสิ่งใหม่ขึ้นอยู่เสมอ สำหรับแวดวงการบริหารก็เช่นกัน มีการพัฒนานวัตกรรมการบริหาร ต่อเนื่องอย่างไม่หยุดนิ่ง เช่น Balanced Scorecard KPI Competency Six sigma เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่ดี หรือเป็นสิ่งใหม่ในปัจจุบัน ในอนาคตอาจกลายเป็นสิ่งที่ล้าสมัยได้ ซึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจยอมรับในปรากฏการณ์ธรรมชาตินี้ ดังคำสอนของพระพุทธองค์ที่ว่า มีเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป

พระเทพมะลิน เทววิริโย (2564) กล่าวว่า นวัตกรรมที่มีอยู่เดิมแล้วและที่จะมีสิ่งใหม่ในอนาคตมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะขอแนะนำ นวัตกรรมการศึกษา 5 ประเภทดังนี้

1. นวัตกรรมทางด้านหลักสูตร เป็นการปรับเปลี่ยน คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่น และเติมเต็มความต้องการในการสอนของบุคคลได้มากขึ้น เนื่องจากหลักสูตรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับความเจริญทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก นวัตกรรมทางด้านหลักสูตรได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการหลักสูตรรายบุคคลหลักสูตร กิจกรรมและประสบการณ์ และหลักสูตรท้องถิ่น

2. นวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นการใช้วิธีระบบในการปรับปรุงและคิดค้น พัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองของการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล การสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนแบบบูรณาการ เน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้แบบแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีสอนจำเป็นต้องอาศัยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาจัดการ ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาการเรียนการสอน

3. นวัตกรรมสื่อการสอน เนื่องจากมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์เครือข่ายและเทคโนโลยีโทรคมนาคม ทำให้นักการศึกษาพยายามนำความสามารถของเทคโนโลยีที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและทันสมัย มาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน รูปแบบใหม่ที่นำเสนอใจกว่าเดิม เหมาะกับผู้เรียนที่เรียนด้วยตนเอง ผู้ที่เรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม

และผู้ที่ต้องการเรียนแบบมวลชน และการใช้สื่อเพื่ออำนวยความสะดวก ส่งเสริมการอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ โดยผ่านโครงข่ายคอมพิวเตอร์

4. นวัตกรรมทางด้านการประเมินผล เป็นการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล ประกอบกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผลร่วมด้วย จัดเป็นนวัตกรรมที่มีความสะดวก รวดเร็ว และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาได้ เช่น การประเมินผลการศึกษา การปฏิบัติการณ์สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงการนำไปใช้กับการวิจัยทางการศึกษา

5. นวัตกรรมการบริหารจัดการ เป็นการใช้นวัตกรรมด้านสารสนเทศมาจัดการ องค์การ ปรับปรุง พัฒนา ต่อยอดแนวคิดในการบริหารจัดการ นำมาจัดการฐานข้อมูลให้เป็นระบบ เพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความรวดเร็วทันเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก นวัตกรรมการศึกษาที่นำมาใช้ทางการบริหารจะเกี่ยวข้องกับระบบการจัดการฐานข้อมูลในหน่วยงานสถานศึกษา การจัดประเภทของ นวัตกรรม สามารถจำแนกได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยทั่วไปสามารถจำแนกได้หลายวิธี เช่น

5.1 จำแนกตามผู้ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมโดยตรง

5.1.1 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู เช่น วิธีการสอน กิจกรรมที่ครู นำมาใช้กับผู้เรียน และสื่อการสอนต่าง ๆ

5.1.2 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น แบบฝึกหัดต่าง ๆ ที่ครูสร้างขึ้น บทเรียนสำเร็จรูป สื่อมัลติมีเดีย

5.1.3 นวัตกรรมเพื่อการบริหารและพัฒนาการทำงานของครูและนักเรียน

5.2 จำแนกตามลักษณะของนวัตกรรม

5.2.1 เทคนิควิธีการ วิธีการจัดกิจกรรมพัฒนา การจัดกิจกรรมสำหรับผู้เรียน เช่น การจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียน และเหมาะสมกับวิธีการสอนของครู

5.2.2 สื่อการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้เป็นตัวกลาง หรือเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ สื่อการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) สื่อประเภทวัสดุ สื่อการเรียนรู้ที่มีลักษณะเก็บความรู้ หรือ ถ่ายทอดความรู้ โดยใช้ภาพ เสียง ตัวอักษร ในรูปแบบต่าง ๆ แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1.1) วัสดุที่เสนอความรู้จากตัวสื่อ

1.2) วัสดุที่ต้องอาศัยสื่อประเภทเครื่องกลเป็นตัวนำเสนอความรู้

5.2.3 สื่อประเภทเครื่องมือหรือโสตทัศนูปกรณ์ เป็นสื่อที่เป็นตัวกลางหรือตัวผ่านของความรู้ที่ถ่ายทอดไปยังผู้รับ เช่น เครื่องช่วยสอน เครื่องฉาย คอมพิวเตอร์ช่วยสอน

5.3 การจำแนกตามจุดเน้นของนวัตกรรม

5.3.1 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผลผลิต เป็นนวัตกรรมที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น วีดิทัศน์ ซีดี สไลด์ ฯลฯ

5.3.2 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นเทคนิค วิธีการ หรือกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ เช่น โครงงาน ฟังมโนทัศน์ บทบาทสมมุติ ฯลฯ

5.3.3 นวัตกรรมที่เน้นทั้งผลผลิตและเทคนิคกระบวนการ เช่น ระบบการผลิตและสร้างสื่อการเรียนรู้อัตโนมัติที่สามารถให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ประเภทของนวัตกรรม สามารถแบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร หรือบุคคลทั่วไป จะมีการคิดและกระทำสิ่งใหม่อยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ดังนั้น นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ได้เรื่อย ๆ และการนำนวัตกรรมไปใช้ขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ ตามผู้ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมโดยตรง หรือตามตามจุดเน้นของนวัตกรรม

3. ความสำคัญของนวัตกรรม

นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่เช่น วิธีการ กระบวนการใหม่ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือความคิดสร้างสรรค์ นำมาปรับใช้ประโยชน์ส่งผลให้เกิดวิธีการดำเนินการใหม่ โดยมีนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อมนุษย์และการพัฒนาประเทศที่สำคัญเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศสามารถสร้างรายได้ให้กับคนในประเทศได้สูง และทำให้คุณภาพชีวิตของคนและสังคมดีขึ้น

จารุกิตติ์ ชินนะราช (2563) กล่าวว่า นวัตกรรมนั้นมีความสำคัญมาก ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งกระบวนการพัฒนานวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้ประเทศพัฒนา จากกระบวนการคิดค้นนวัตกรรมมาช่วยในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และผลิตภัณฑ์ทำให้เกิดการส่งออก เกิดการจ้างงาน ทำให้ประชาชนในประเทศอยู่รอดจากการตลาดที่มีผลผลิตใหม่ ๆ และความคิดใหม่ ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาประเทศ

พยับ วุฒิรงค์ (2563) กล่าวว่า นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม เพราะความพยายามของมนุษย์ที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นเป็นการที่บุคคลได้นำเอาความรู้ความคิด วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น สร้างให้เกิดความสุขกาย สุขใจ มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ หรือสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) กล่าวว่า นวัตกรรมจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรทำให้องค์กรสามารถปรับตัวอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการสร้างความแตกต่างขององค์กรและเกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน

ดาวรุตวรรณ ถวิลการ (2564) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน และในอนาคตต่ออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ถือเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับแนวคิด วิธีการ กระบวน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้องค์กร ทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

สรุปได้ว่า นวัตกรรม มีความสำคัญต่อมนุษย์และการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งกระบวนการพัฒนานวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้ประเทศพัฒนา โดยมีพื้นฐานจากความพยายามของมนุษย์ที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นเป็นการที่นำเอาความรู้ความคิด วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ปรับปรุงเพื่อที่จะช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น จากการพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการพัฒนาประเทศ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ถือเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับแนวคิด วิธีการ กระบวน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งความหมายอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและ

สถานการณ์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร และการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้ รอบคอบ และพิถีพิถัน ในการวิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง และมีทัศนคติที่ดีในการเปิดรับแนวคิด วิธีการ กระบวนการคิดรูปแบบใหม่ กล้าคิดนอกกรอบ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถปรับปรุงแนวคิดเดิม เพื่อนำมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดการคิดค้นกระบวนการดำเนินงานที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และก่อให้เกิดผลดีหรือชักนำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนา ที่อาศัยนวัตกรรมเป็นเครื่องมือ เช่น นวัตกรรมจัดการ และนวัตกรรมการทำงาน มาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยสามารถกระตุ้นให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษานำเอาความรู้ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร และสนับสนุนการจัดการศึกษา

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการนำเอานวัตกรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กรให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ขึ้นมา และขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้แนวทาง วิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

บุญณัฐฐา มาเชค (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวใจให้ผู้ตามซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานในสถานศึกษา ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและไว้วางใจในทุก ๆ สถานการณ์ในสถานศึกษา ในการพัฒนาทำสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาโดยใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการ มาพัฒนากระบวนการผลิต หรือการบริการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สร้างคุณค่าแก่สถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีความคิดสร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วม มีจริยธรรม และตรวจสอบได้ มีการบริหารความเสี่ยงและสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ศิริพรรณ สีสวง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ทั้งกระบวนการคิด และกระบวนการทำงานแนวใหม่ในการนำองค์กร เพื่อสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น ส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมเข้าไปใช้ในการปรับแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหา และด้านการสร้างเครือข่าย

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ ศิลปะการดำเนินงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่หรือใช้นวัตกรรมเดิมและดัดแปลงให้ทันสมัย นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์

บริพัฒน์ สารผล (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการคิดริเริ่มแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นมาให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและส่งเสริมพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประยุกต์ใช้ความรู้ วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง การคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการปรับแก้ปัญหา หรือสร้างแนวทางในการดำเนินงาน นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และส่งเสริมให้บุคคลเกิดการคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานใหม่ ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทันท่วงทีสถานการณ์ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้ กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์การ โดยสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้องค์การมีจุดเน้นหรือมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ มีความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งการแก้ปัญหาด้านนวัตกรรมใหม่ วิธีการบริหารจัดการทำงาน การสร้างเครือข่ายในการพัฒนา ปรับปรุงการบริการให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และช่วยผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์การ เนื่องจากผู้นำมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ในการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่ดี สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่จุดมุ่งหมายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา และในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา กลยุทธ์ การแก้ไขปัญหาโดยใช้นวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความ

ต้องการของผู้รับบริการ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้เพิ่มขึ้น จนสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรม เพื่อยกระดับการศึกษาได้

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานเนื่องจากเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเอง โดยการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้

ธัญญวรรณ บุญมณี, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ และชูศักดิ์ เอกเพชร (2564) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ จะช่วยพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถและต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำมีบุคลิกของการเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างเครือข่ายและสัมพันธ์ภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ มีการเปิดกว้างนำทีมงานศึกษาดูงาน มีการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร สร้างเจตคติที่ดีแก่ทีมงานในการพัฒนาตนเองในทุกด้าน

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หรือยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เทคนิคการสอน สิ่งประดิษฐ์ สื่อการเรียน การสอน และวิจัยในชั้นเรียน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อการได้เปรียบทั้งในเชิงการแข่งขัน และในเชิงคุณภาพการบริหารการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กรในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดค้น รั้งสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรเพื่อสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น และสร้างมูลค่าให้กับองค์กร

บริพัฒน์ สารผล (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยสนับสนุน ผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ และมุ่งเน้นการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกในการทำงานให้เหมาะสมต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถใช้ความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญมากต่อการบริหารงานบุคลากร และพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา เพราะการเปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบันทุกองค์การ หรือสถานศึกษา จะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของมนุษย์ ดังนั้น หากผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมพัฒนาบุคลากร องค์การ หรือสถานศึกษาให้สามารถรับมือ และก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น และสร้างมูลค่าให้กับองค์การได้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งองค์ประกอบแต่ละด้านอาจมีความสอดคล้อง หรือแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้า และเลือก องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ด้านการมี วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้าน การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ปวีณา กันถิ่น (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและ เทคโนโลยี และ 6) ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงาน ส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้
5) การบริหารความเสี่ยง และ 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

สุรภิจ สุวรรณแกม (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้กล่าวถึง
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านทักษะ 2) ด้าน
บุคลิกภาพ 3) ด้านสังคม และ 5) ด้านบทบาทหน้าที่

อรพิน อิมรัตน์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมี
วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีส่วนร่วม 4) การบริหารความ
เสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 3) การสร้างบรรยากาศ
แห่งองค์การนวัตกรรม

ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม
และมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การทำงานเป็นทีมและ
การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) การแสดง
บทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ศิริพรรณ สียวง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน
จังหวัดเชียงราย ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
4) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 6) ด้านการบริหารความเสี่ยง
7) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร 8) ด้านการแก้ปัญหา และ 9) ด้าน
การสร้างเครือข่าย

เดชา ลุนาวงค์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การ
ทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
และ 4) การมีบุคลิกภาวะเชิงนวัตกรรม

สุริยา สรวงสิริ และสิทธิชัย สอนสุภี (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 2 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรม 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ และ
4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 2 โดยกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านที่ 2 ด้านการคิดเชิง
นวัตกรรม ด้านที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านที่ 4 ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม
และด้านที่ 5 ด้านการสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม

บริพัฒน์ สารผล (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์
3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) การบริหาร
ความเสี่ยง

ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศวรร (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พัทลุง เขต 2 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม															
	ศิราภรณ์ ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปวีณา กัณธิน (2560)	กิริยา สายศิริสุข (2561)	สุรภิจ สุวรรณแกม (2561)	อรพิน อิมรรัตน์ (2561)	ศิริศักดิ์ นามวงษ์ (2563)	ปรีพัฒน์ ยืนยิ่ง (2563)	ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	ศิริพรพรรณ สียงวง (2563)	เดชา สุนางค์ (2564)	สุริยา สรวงสิริ และสิหิทธิชัย สอนสุถี (2564)	แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565)	ปรีพัฒน์ สารผล (2565)	ปาริฉัตร นวนทอง และตรีศุภภูมิพร ตรีศรีศร (2565)	มาลิตา พรหมโสภา (2565)	ความถี่
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง	✓		✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓			8*
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	✓						✓		✓							3
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓					9*
7. ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม		✓	✓										✓			3
8. ด้านการแสดงผลบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม				✓				✓						✓		3
9. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม				✓	✓	✓	✓		✓		✓			✓		6*
10. ด้านการสร้างแรงจูงใจ		✓							✓							2
11. ด้านการแก้ปัญหา									✓							1
12. ด้านการสร้างเครือข่าย									✓		✓	✓				3

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่น่าสนใจหลายด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป เพื่อที่จะใช้กำหนดตัวแปรในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ และเลือกศึกษาองค์ประกอบการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม เนื่องจากเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวก มีทักษะปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งจำเป็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในอนาคต ซึ่งสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบที่สอดคล้องกับการศึกษาได้จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงจากความถี่มากไปน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง
6. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ความหมาย แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งได้ให้ความหมายที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การปฏิบัติที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การสร้างสรรคณ์นวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันทั้งภายในและภายนอกองค์การ แล้วนำมาวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Dissemination) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานรวมถึงการโน้มน้าว การจูงใจ หรือกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ โดยการใช้คำพูดสัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยอาศัยความร่วมมือ ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นสามารถดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการประพฤติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจเป็นที่ศรัทธาของทุกคน และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการใช้ความรู้ ทักษะในการโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมกันวางแผน วิเคราะห์ จุดเด่น จุดที่ต้องได้รับการพัฒนา การคิดวิธีการแก้ปัญหา มีการ

กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มุ่งสร้างวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดมี 4 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้นประกอบด้วย การวิเคราะห์ห้องค์กร มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการออกแบบกลยุทธ์ กำหนดแนวทาง หรือการออกแบบวางแผนงานของสถานศึกษารองรับสถานการณ์ในอนาคต เพื่อเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดความเป็นเลิศในภายภาคหน้า

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ห้องค์กรเกิดการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น ตรงตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับ สนับสนุนและร่วมมือที่จะปฏิบัติงาน เพื่อที่จะมุ่งสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน โดยผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะ เช่น คำพูด เครื่องแสดง การกระทำและการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพรรณ สียวง (2563) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และสอดคล้องกับสภาพองค์กร การเผยแพร่วิสัยทัศน์แก่บุคลากรให้เข้าใจตรงกัน โดยมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถวิเคราะห์แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม มองเห็นภาพอนาคตสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาอันนำไปสู่การขับเคลื่อนนวัตกรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดภาพอนาคตสถานศึกษาพร้อมสื่อสารภาพอนาคตสถานศึกษาให้บุคลากรได้รับรู้ และปฏิบัติตามโดยมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและมองเห็นภาพอนาคต โดยมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและสามารถถ่ายทอดแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พร้อมยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งได้ให้ความหมายที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

ภิญญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบ หรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมต่อการทำงานของคุณ และบุคลากรทางการศึกษา

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ คือ ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของคุณ และบุคลากรในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความยืดหยุ่น จินตนาการและการยอมรับความผิดพลาด ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายรูปแบบ หลายวิธี เป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์หรือมาตรฐานเดิม ๆ การปรับตัวให้กลมกลืนกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้โดยไม่เสียกระบวนการทำงาน การยอมรับความหลากหลายของความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ซึ่งจะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์

2. การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีภาพที่มีเหตุในจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากผสมผสานข้อเท็จจริงและประสบการณ์จริง เกิดเป็นมโนทัศน์ที่แปลกใหม่

3. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดความสนใจ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความมั่นใจและมองโลกในแง่ดีไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำทลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ชั้น คือ 1) ชั้นการวางแผนการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ชั้นการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) ชั้นการตรวจสอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ชั้นการปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร และผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอันทรงคุณค่าต่อสถานศึกษา

บริพัฒน์ สารผล (2565) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหารูปแบบที่แตกต่างเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหารูปแบบ หรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ ที่

ส่งเสริมต่อการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดแรงจูงใจ พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดความสนใจ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และผลักดันให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลง ระบบวิธีการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งได้ให้ความหมายที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน การสร้างเครือข่ายที่ดีทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานมีความสำคัญ ส่งผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ และการต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายภารกิจขององค์กรที่จะต้องดำเนินการในปัจจุบัน หรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในอนาคต ซึ่งจะสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีความเชื่อมั่นในองค์กร หรือผู้บริหาร และไว้วางใจเพื่อนร่วมงานจนทำให้ทีมพร้อมรับ

สถานการณ์ที่เหนือความคาดหมายได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวา มีความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานยิ่งขึ้น

3. การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทักษะการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติการดำเนินงานต่าง ๆ ในทิศทางเดียวกัน ทำให้การดำเนินการขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) กล่าวว่า ด้านทางสังคม หมายถึง การมีความกระตือรือร้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม มีการสื่อสารต่อสังคมอย่างดี มีการรับฟังความคิดเห็นต่อสาธารณะชนเป็นอย่างดี

บริพัทธ์ สารผล (2565) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

สรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการทำงานที่สร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน และแสดงออกถึงการปฏิบัติในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งได้ให้ความหมายที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรม

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรม

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่มุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดกระบวนการใหม่ และมี

ความก้าวหน้า โดยส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรเห็นความสำคัญของนวัตกรรม และต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรม

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งได้ให้ความหมายที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหาร ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผล และรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการ สนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ภิญญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

ศิริพรรณ สีสวง (2563) กล่าวว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้น ไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่กดดัน ซับซ้อนสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน มีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำของตน พร้อมทั้งควบคุมสถานการณ์ และลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริพัทธ์น์ สารผล (2565) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหาร ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมหรือบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีการตรวจสอบ

ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

6. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งได้ให้ความหมายที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) กล่าวว่า ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในการแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ มีจิตใจที่เปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี มีจิตวิญญาณของผู้บริหาร เป็นผู้นำที่ชอบความท้าทาย และยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่นได้

เดชา ลุนาวงค์ (2564) กล่าวว่า การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความรู้สึก ที่สะท้อนออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นและเกิดความประทับใจ ยอมรับนับถือ ไว้วางใจ และมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการแสดงออกทางอารมณ์ในเชิงบวก มีชื่อตรง ไม่เอนเอียง ให้ความรู้สึกปลอดภัย ไว้วางใจ และชอบความท้าทาย

2. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นมีจินตนาการ ชอบความแปลกใหม่ ยืดหยุ่น ไม่ปิดบังความรู้สึก และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้เก่ง

3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา อ่อนน้อมถ่อมตน ใจเย็น ไม่ขัดแย้ง มีความสุภาพ สงบและจิตใจอ่อนโยน

4. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติ มีวินัยต่อตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ตามหรือผู้อื่น และสังคม

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) กล่าวว่า ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น

มีทัศนคติเชิงบวก มีทักษะการสื่อสารปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดี ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีอิทธิพลต่อบุคลากรสามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ ให้การยอมรับ ให้ความเคารพพร้อมปฏิบัติงาน

มาลีตา พหรมโสภา (2565) กล่าวว่า ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีบุคลิกภาพ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์

1. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการรับผิดชอบในหน้าที่ มีวินัยต่อตนเอง มีความตั้งใจ มุ่งมั่น และมีจุดมุ่งหมายที่จะประสบความสำเร็จ

2. บุคลิกภาพแสดงตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้เปิดเผยตนเอง มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น ตรงไปตรงมาชอบสร้างหรือจัดกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น มีอารมณ์ด้านบวก และมองโลกในแง่ดี

3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี เข้าใจ ใส่ใจ ยอมรับความคิดเห็นไว้วางใจผู้อื่น มีความยืดหยุ่นสูง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สุภาพ และมีจิตใจอ่อนโยน

4. บุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ ๆ เป็นคนเปิดเผย ความรู้สึก เปิดกว้าง ยอมรับค่านิยม มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเองในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในการแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งทางร่างกาย จิตใจ เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติเชิงบวก ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี เข้าใจ ใส่ใจ มีทักษะการสื่อสารปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ ๆ หรือยอมรับค่านิยม มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเองในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ ให้การยอมรับ ให้ความเคารพพร้อมปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อบุคลากรสามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยมีขอบเขต การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบ 40 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลิกภาพภายใน 2) บุคลิกภาพภายนอก 3) การปฏิบัติงาน และ 4) มิตรสัมพันธ์ พบว่า ผล การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงานในภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย ด้านการวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำ กว่าสถานศึกษาขนาดกลาง, สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่, สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ, สถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กัณถิน (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงานรวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียน มัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูโดยปฏิบัติตนตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านการคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจไมตรี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานพัฒนานวัตกรรมร่วมกันอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ด้านบริหารความเสี่ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุ ความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด และด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์ (2562) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับอัตราการตอบกลับแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ 4 วิธี ได้แก่ 1) การแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ 3) การส่งแบบสอบถามทางโทรสาร หรือการสนทนาทางวิดีโอ และ 4) การส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ พบว่า อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามที่สามารถยอมรับได้และอยู่ในเกณฑ์ดี มีอัตราการตอบกลับแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ 50 และอัตราการตอบกลับแบบสอบถามที่สามารถยอมรับได้ ไม่ควรต่ำกว่าร้อยละ 20 ซึ่งการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองได้รับการตอบกลับเร็วที่สุด วิธีการเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์ใช้เวลามากที่สุด และวิธีการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์สะดวกและประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากที่สุด ซึ่งรูปแบบการแจกแบบสอบถามการวิจัยมีผลต่อการตอบกลับของแบบสอบถาม เนื่องจากจำนวนและอัตราการตอบกลับ ส่งผลต่อจำนวนข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องนำมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน หากมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามการวิจัยในอัตราที่ต่ำกว่า และไม่ครบตามอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้ จะส่งผลต่อการวิเคราะห์สมมุติฐานของการวิจัย และส่งผลต่อการสรุปผลหรือการตอบคำถามของงานวิจัย เนื่องจากปริมาณของข้อมูลที่ไม่เพียงพอต่อการทดสอบสมมุติฐานทางสถิติ

ศิริพรรณ สียวง (2563) ได้ศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 185 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 โดยผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์และประเภทของวิชาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในการบริหารองค์กรนวัตกรรมการศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ บริบทภายในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสร้าง ปรับปรุง และพัฒนานวัตกรรมให้

ติยาภรณ์ ประสิทธิ์ผล (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระยาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพระยาจักร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยาจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง และการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศและประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยาจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า

ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พนิดา อินทรเหมือน, เซาวณี แก้วมโน และตรีญมินทร์ ตรีตรีศวรร (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาดิน เกษณา (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับระดับมากทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง

และไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน และผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

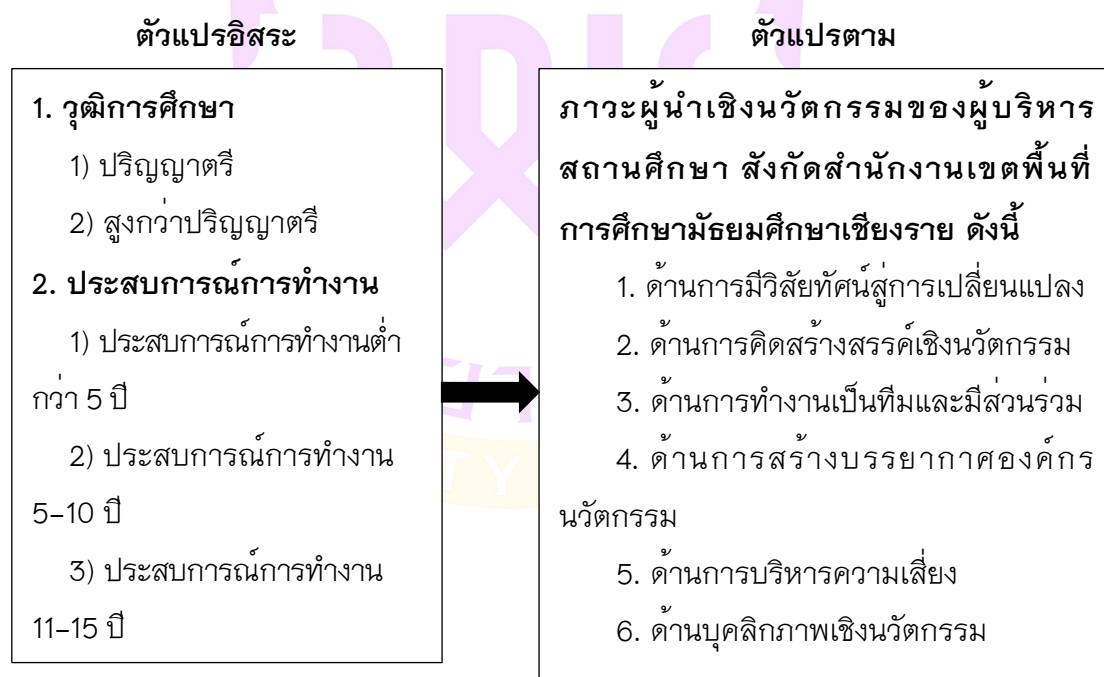
บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีปีการศึกษา 2564 จำนวน 359 คน ได้มา โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 5) การบริหารความเสี่ยง 2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปาน กลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 26.10 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มี 2 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม

วุฒิชัย แม่นรัมย์ (2566) ได้การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหาร โรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขต ปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของครูโดย ภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงตาม คะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการ สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง 2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่

ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปียมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่าง 3) แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปียมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี คือ ผู้บริหารควรมองถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และต้องรู้จักการบริหารความเสี่ยง ขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 41 โรงเรียน ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 1,717 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 41 โรงเรียน จำนวน 1,717 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยวิธีการเทียบตารางสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่พิเศษ	717	139
ใหญ่	348	67
กลาง	639	124
เล็ก	13	3
รวม	1717	333

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 6) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert Scalas อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละช่วงจะมีความห่างของคะแนนเท่ากัน เท่ากับ 1 คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ดร. ลลิตกรณ ชาติไชย จาริกศิลป์ อาจารย์ประจำสาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยราช
2. ผศ. ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
3. นายภูมรินทร์ สีกา รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สาย
ประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย
จังหวัดเชียงราย

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

- +1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา ต่ำสุดคือ 0.67 และมีค่าสูงสุด คือ 1.00 แสดงว่าทุกข้อคำถามนั้นใช้ได้

3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับ กลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากครูผู้สอนโรงเรียนพะเยาพิทยาคม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ ครูผู้สอนที่เป็นประชากรตอบแบบสอบถาม โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 41 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามเป็นรูปแบบออนไลน์ (Google form) เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดการเก็บรวบรวมและขอรับคือใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านรูปแบบออนไลน์ (Google form) หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน

4. ผู้วิจัยตรวจสอบติดตามการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน 333 ฉบับ และได้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97 และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน

5. นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายโดยกำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ด้วยการทดสอบ ดังต่อไปนี้

3.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทดสอบด้วย t-test โดยใช้การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทดสอบด้วย F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบโดยการกำหนด ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : index of item objective congruence)

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X})

2.4 ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 t-test : Independent

3.2 F-test : One way ANOVA



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัชฌมศึกษาเชียงราย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเชียงราย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเชียงราย จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
วุฒិการศึกษา		
ปริญญาตรี	177	54.47
สูงกว่าปริญญาตรี	148	45.53
รวม	325	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี	129	39.69
ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี	141	43.38

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี	50	15.38
ประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป	5	1.53
รวม	325	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 54.47 รองลงมาคือระดับ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 45.53

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.38 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 39.69 มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11-5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.53

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 325)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.22	0.57	มาก	3
2	ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.23	0.44	มาก	2
3	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.33	0.49	มาก	1

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 325)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
4	ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.20	0.52	มาก	4
5	ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.17	0.59	มาก	6
6	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.19	0.48	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.22	0.38	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.38) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.48) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.59)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์ สู่การเปลี่ยนแปลง	(n = 325)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย	4.29	0.75	มาก	1

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่ การเปลี่ยนแปลง	(n = 325)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
	ที่ทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับ สภาพปัจจุบัน และมองเห็นภาพอนาคต				
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้น ให้เกิดการสร้างนวัตกรรม	4.26	0.81	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอด แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนด	4.10	0.80	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง โอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	4.19	0.78	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและ เตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้	4.27	0.81	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.22	0.57	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.57) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่ทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และมองเห็นภาพอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.81) และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.80)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ข้อ	ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	(n = 325)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยรูปแบบหรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ	4.23	0.76	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยรูปแบบหรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมต่อการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.22	0.7456	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ	4.21	0.79	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความสนใจและสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง	4.16	0.84	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง	4.32	0.73	มาก	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.27	0.80	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.23	0.44	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรายน ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.44) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.80) และผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยรูปแบบ หรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความสนใจ และสร้าง ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.84)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชิงรายน ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	(n = 325)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการทำงานที่ สร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน	4.34	0.78	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม	4.46	0.72	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วน ร่วมในการทำงานทุกระดับ	4.31	0.80	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการ กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	4.28	0.78	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้เกิด ความร่วมมือ รุมใจในการทำงาน	4.30	0.80	มาก	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	(n = 325)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อรวมแก้ไขปัญหา สร้าง หรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา	4.27	0.86	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.33	0.49	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.49) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการทำงานที่สร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.78) และบริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกระดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อรวมแก้ไข ปัญหา สร้าง หรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.786)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม

ข้อ	ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร นวัตกรรม	(n = 325)		แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรม องค์การที่เห็นคุณค่าของการสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.15	0.80	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของ บุคลากรที่เหมาะสมแก่การทำงาน	4.14	0.81	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ บุคลากรมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน การทำงาน และพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	4.23	0.76	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	4.26	0.78	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มี ประสิทธิภาพ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง องค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรม	4.22	0.75	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.20	0.52	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้าง
บรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.52) ซึ่งเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรที่เหมาะสมแก่การทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.81)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง

ข้อ	ด้านการบริหารความเสี่ยง	(n = 325)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการในการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้	4.37	0.77	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม หรือบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนในอนาคต	4.17	0.77	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนวิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	4.18	0.76	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมกระบวนการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยง ในการนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.04	0.83	มาก	5

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารความเสี่ยง	(n = 325)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร	4.10	0.79	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.17	0.59	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.59) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการในการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.76) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม หรือบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนในอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมกระบวนการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยง ในการนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.83)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ข้อ	ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	(n = 325)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น แก้ไข สถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	4.23	0.81	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะและ พฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ให้เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น ให้เกิด ความประทับใจ ให้การยอมรับ ให้ความ เคารพ	4.18	0.83	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแสดงออกที่มีความ ตรงไปตรงมา	4.26	0.77	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.41	0.73	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความความ กระตือรือร้นในการบริหาร	4.13	0.86	มาก	8
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกใน การทำงาน	4.15	0.80	มาก	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้เข้า กับผู้อื่นได้ดี เข้าใจ และใส่ใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	0.78	มาก	4
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่ เหมาะสม ชัดเจน และเข้าใจง่าย	4.17	0.78	มาก	6
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง เปิดรับเหตุการณ์หรือ เรื่องใหม่ ๆ หรือยอมรับค่านิยมใหม่ ๆ ที่ เหมาะสม	4.13	0.86	มาก	9

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	(n = 325)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ ได้	4.09	0.82	มาก	11
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากร สามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.07	0.85	มาก	10
รวมเฉลี่ย		4.19	0.48	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.48) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแสดงออกที่มีความตรงไปตรงมา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.77) และผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น แก้ไขสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรสามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.82)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 177)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 148)		t	p-value
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ เปลี่ยนแปลง	4.32	0.53	4.10	0.59	3.439*	.001
2	ด้านการคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	4.37	0.41	4.08	0.42	6.250*	.000
3	ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม	4.49	0.44	4.14	0.49	6.728*	.000
4	ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม	4.29	0.51	4.09	0.50	3.441*	.001
5	ด้านการบริหารความ เสี่ยง	4.29	0.57	4.01	0.59	4.201*	.000
6	ด้านบุคลิกภาพเชิง นวัตกรรม	4.26	0.45	4.09	0.49	3.123*	.002
	โดยรวม	4.34	0.49	4.09	0.51	4.530*	.001

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 325)

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน	ความแปรปรวน		df	MS	F	p-value
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม				
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ สู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	3.992	3	1.331	4.234*	.006
	ภายในกลุ่ม	100.888	321	.314		
	รวม	104.880	324			
2. ด้านการคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.581	3	1.194	6.393*	.000
	ภายในกลุ่ม	59.940	321	.187		
	รวม	63.521	324			
3. ด้านการทำงานเป็น ทีมและมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	5.380	3	1.793	7.665*	.000
	ภายในกลุ่ม	75.111	321	.234		
	รวม	80.491	324			
4. ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.170	3	1.057	4.078*	.007
	ภายในกลุ่ม	83.190	321	.259		
	รวม	86.360	324			
5. ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	3.620	3	1.207	3.452*	.017
	ภายในกลุ่ม	112.208	321	.350		
	รวม	115.828	324			

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียน	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
6. ด้านบุคลิกภาพเชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.126	3	.709	3.147*	.025
	ภายในกลุ่ม	72.289	321	.225		
	รวม	74.416	324			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.990	3	.997	6.925*	.000
	ภายในกลุ่ม	46.201	321	.144		
	รวม	49.191	324			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ดังปรากฏในตาราง 12-18

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(325)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.33	-	.002*	.004*	.994
5-10 ปี	4.15		-	.875	.906
11-15 ปี	4.10			-	.793
16 ปี ขึ้นไป	4.28				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(325)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.35	-	.053	.023*	.995
5-10 ปี	4.16		-	.758	.974
11-15 ปี	4.06			-	.873

ตาราง 14 (ต่อ)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
16 ปี ขึ้นไป	4.28				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น

เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(325)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.36	-	.001*	.038*	1.000
5-10 ปี	4.15		-	1.000	.741
11-15 ปี	4.15			-	.767
16 ปี ขึ้นไป	4.37				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(325)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.48	-	.000*	.065	.873
5-10 ปี	4.20		-	.909	.982
11-15 ปี	4.27			-	.999
16 ปี ขึ้นไป	4.30				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(325)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.31	-	.011*	.414	.986
5-10 ปี	4.10		-	.898	.651
11-15 ปี	4.17			-	.815

ตาราง 17 (ต่อ)

ประสบการณ์ การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
16 ปี ขึ้นไป	4.40				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(325)

ประสบการณ์ การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.29	-	.135	.039*	.944
5-10 ปี	4.12		-	.699	1.000
11-15 ปี	4.00			-	.980
16 ปี ขึ้นไป	4.12				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(325)

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.26	-	.451	.030*	1.000
5-10 ปี	4.17		-	.335	.984
11-15 ปี	4.02			-	.787
16 ปี ขึ้นไป	4.25				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 325 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดย มีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับ คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก แต่ละด้านสรุปผลดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่ทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และมองเห็นภาพอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหาร

สถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยรูปแบบ หรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความสนใจ และสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการทำงานที่สร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และบริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกระดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรที่เหมาะสมแก่การทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการในการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม หรือบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนในอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมกระบวนการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยง ในการนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแสดงออกที่มีความตรงไปตรงมา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น แก่ไขสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรสามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

การศึกษา พบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.6 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการคิดสร้างสรรค์

เชิงนวัตกรรม เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกับผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม แตกต่างกับผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม การเปรียบเทียบความ ต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้าง บรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม แตกต่าง กับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารความเสี่ยง เมื่อ พิจารณารายคู่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.6 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม เมื่อ พิจารณารายคู่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นโยบายของหน่วยงานทางการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย ภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และกำหนดเป้าประสงค์การบริการจัดการให้ ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดมัธยมศึกษาเชียงราย แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อปรับแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางในการดำเนินงาน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม สร้างความไว้วางใจระหว่งการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานใหม่ ๆ นำมาพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กัณธิ์ (2560) ได้ศึกษาศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียน มัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน เช่นกัน โดยอภิปรายผลรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ด้านการ ทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาค ส่วน และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ครูได้มี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ มีการส่งเสริมการสร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา อย่างเป็นระบบ โดยมีผู้รับผิดชอบการสร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจน ส่งผล ให้การจัดการศึกษามีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีวัฒน์ สารผล (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย แม่นรัมย์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยา เขตปียมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ ส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-Creation) และร่วมกันบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ แต่ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่มีแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพด้วยนวัตกรรม และสร้างความตระหนักถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นให้มีความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ในอนาคต หรือยังไม่มีมีแนวทางปฏิบัติรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิยาภรณ์ ประสิทธิ์ผล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยาจักร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการสืบค้นศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง เลือกใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูล มีความละเอียดถี่ถ้วน สามารถเข้าใจถึงปัญหา และเลือกใช้วิธีการที่หลากหลายรูปแบบในการแก้ปัญหา ส่งผลให้สามารถวิเคราะห์พิจารณามุมมองที่แตกต่างต่อการมีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้มุมมองต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินการบริหารสถานศึกษาตอบสนองนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

นั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงาน บริบทของสภาพแวดล้อมด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ประกอบกับแผนพัฒนาการศึกษาชาติ นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทและสถานะในการพัฒนาของประเทศไทย ส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการ และแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติแตกต่างกัน ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา อินทรเหมือน, เซาวณี แก้วมโน และตรีภุมินทร์ ตรีตรีศวร (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชดาพร หวานสนิท พรรณี ผุดเกตุ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อนำมาพิจารณาตามช่วงประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราย ไม่แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จำนวนผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป ตอบกลับแบบสอบถามความคิดเห็นมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จึงส่งผลกระทบต่อทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ กล่าวว่า ผลกระทบจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับมาต่ำหรือไม่ได้ให้คำตอบส่งผลกระทบต่อปริมาณของข้อมูลที่ไม่เพียงพอต่อการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ จึงทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ควรพัฒนาการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมของผู้บริการสถานศึกษา และภาคีเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการปรับปรุงพัฒนาการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงหรือบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตในการนำนวัตกรรมไปใช้ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและสร้าง

ความสนับสนุนให้กับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานทุกระดับ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นต้น
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่



บรรณานุกรม

- กวิศรา ชูทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กานต์รวี ถาวนพันธ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอนหน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุกิตติ์ ชินนะระชา. (2563). การพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมด้วยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น ร่วมกับแนวคิดสะเต็มศึกษา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จำนง สันตจิต. (2555). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และองค์ประกอบของนวัตกรรม. สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/509576>
- จิระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมณฑลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จूरรัตน์ ม่วงนา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.,

- มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ณิชาดาพร หวานสนิท และพรณี ผุดเกิด. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 7(2), 127-141.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา. **วารสารวิจัยวิชาการ**, 6(2), 365-378. doi:10.14456/jra.2023.35.
- ดาวรรณ ฤทธิการ. (2564). **ภาวะผู้นำดิจิทัล** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **ดุสิตนิพนธ์** ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ติยาภรณ์ ประสิทธิ์ผล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพระยาจักร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. **วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**, 1(1), 61-67.
- ธงธิดา วังแก้ว. (2563). **ภาวะผู้นำในทศวรรษหน้าของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ธัญญวรรณ บุญมณี, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ และชูศักดิ์ เอกเพชร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 7(2), 365-378.
- ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์. (2563). **การสร้างทฤษฎีฐานรากภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา: พหุกรณีศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ธันยากร ศรีสุข และสรัญณี อุเล็นยาง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนใต้. **วารสารสหวิทยาการการวิจัยและวิชาการ**, 2(2), 127-141.
- นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี**, 13(3), 181-188.
- นุชิดา สุวแพทย์. (2560). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บริพัทธ์ สารผล. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์

- คศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีวัฒน์ ยืนยง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**, 4(3), 330–344.
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจำรัฐเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. **วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.**
- ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมิินทร์ ตริตริศวรร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ใน **การประชุมหาตใหญ่วิชาการ ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13** (หน้า 1434). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเบ็งกาฬ. **วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.**
- บุญณัฐฐา มาเชต. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Thailand 4.0. **Journal of Information and Learning**, 32(3), 83–91. doi:10.14456/jil.2021.26.
- พนิดา อินทรเหมือน, เซาวณี แก้วมโน และตรัยภูมิินทร์ ตริตริศวรร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน **การประชุม หาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13** (หน้า 1702). สงขลา: มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.
- พนิดา อินทรเหมือน, เซาวณี แก้วมโน และตรัยภูมิินทร์ ตริตริศวรร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**, 8(1), 173–189.
- พยัต ภูติรงค์. (2563). **การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม** (พิมพ์ ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระเทพมะลิน เทววิริโย. (2564). การพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. **วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.**
- พระมหาเนติ เนติเมธี. (2565). **นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีสนามหลวง ในระบบออนไลน์ของสำนักเรียนวัดบพิตรพิมุขวรวิหารกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2562). ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม:

- โรงพิมพ์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). **ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุตรธานี: โรงพิมพ์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- เพ็ญชลิตา ขำสุนทร. (2564). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ภัทร์ระพี วาริณี. (2565). **อิทธิพลของภาวะผู้นำบารมีจากมุมมองของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ภาคิน เกษณา. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 4**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มณีรัตน์ สุดเต้, หยกแก้ว กมลวรเดช และมานี แสงหิรัญ. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2**. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 7(8), 83–91.
- มาลีตา พหรมโสภาก. (2565). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วัชรพงศ์ ทักนบรรจง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วุฒิชัย แม่นรัมย์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**. Journal of Roi Kaensarn Academi, 8(6), 334–353.
- ศิริพรรณ สียวง. (2563). **การศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สะอูดี สาชู. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน**

- อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี.** การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยยะลา, ยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2565). **แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.sesaocr.go.th/ita2563/1583/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2566–2570).** สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). **รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2564). **การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค : Thailand 4.0** (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุรียา สรวงสิริ และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. ใน **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22** (หน้า 912). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิฤดี โหณา. (2565). **ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2554). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.** วิทยานิพนธ์ รป.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อำนาจ วัตจินดา. (ม.ป.ป.). **นวัตกรรม (Innovation).** สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2566, จาก https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170510_162245.pdf



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. ผศ. ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 2. ดร. ลลิตกร ยาวิไชย จารึกศิลป์ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. นายภูมรินทร์ สีกา | รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ |



ภาคผนวก ข การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

คำชี้แจง

การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

- + 1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม คือ

- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่ทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และมองเห็นภาพอนาคต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความ คิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยรูปแบบ หรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยรูปแบบ หรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมต่อการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความสนใจ และสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความ คิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงานอันเป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการทำงานที่ สร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการทำงานทุกระดับ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการ กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้เกิดความ ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมใน การเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อรวมแก้ไขปัญหา สร้าง หรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ที่เห็นคุณค่าของการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรที่เหมาะสม แก่การทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความ คิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการ สื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน และพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร สร้าง หรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิด กระบวนการในการวางแผน วิเคราะห์ และระบุ ความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือ มาตรการควบคุมกิจกรรม หรือบริหารจัดการ เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนในอนาคต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุ ความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความ เสียหาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมกระบวนการ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การ วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยง ในการนำ นวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการรองรับใน กรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้าง	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความ คิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
	นวัตกรรมในองค์กร					
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น แก้ไข สถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ แสดงออกมาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ให้เป็นที่ไว้วางใจ ของผู้อื่น ให้เกิดความประทับใจ ให้การยอมรับ ให้ ความเคารพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแสดงออกที่มีความ ตรงไปตรงมา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความความกระตือรือร้นใน การบริหาร	1	0	1	0.67	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้เข้ากับผู้อื่น ได้ดี เข้าใจ และใส่ใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่เหมาะสม ชัดเจน และเข้าใจง่าย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง เปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ ๆ หรือ ยอมรับค่านิยมใหม่ ๆ ที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการ มีความคิด สร้างสรรค์ในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสามารถหา วิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ ได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความ คิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรสามารถ ชักจูง โน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้ (Check list)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอความอนุเคราะห์
ท่านตอบแบบสอบถามออนไลน์
โดยสแกน QR Code ด้านล่าง



ปกานนท์ พาที
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

หมายเหตุ : ผู้วิจัยขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผ่านทางออนไลน์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. อายุ

ช่วงอายุ 20-30 ปี

ช่วงอายุ 31-40 ปี

ช่วงอายุ 41-50 ปี

ช่วงอายุมากกว่า 51 ปี

4. ประสบการทำงาน

ประสบการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี

ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี

ประสบการณ์ทำงาน 16 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

เกณฑ์ในการพิจารณา

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ที่ทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และมองเห็นภาพอนาคต					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนด					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น					
5	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยรูปแบบ หรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยรูปแบบ หรือแนวทางเลือกใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมต่อการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความสนใจ และสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการทำงานที่สร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกระดับ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (ต่อ)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้าง หรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา					
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรที่เหมาะสมแก่การทำงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรม					
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการในการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม หรือบริหารจัดการเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนในอนาคต					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารความเสี่ยง (ต่อ)						
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมกระบวนการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การวางแผนจัดการบริหารความเสี่ยง ในการนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร					
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น แก่ไขสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกมทั้งทางร่างกาย จิตใจ ให้เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น ให้เกิดความประทับใจ ให้การยอมรับ ให้ความเคารพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีแสดงออกที่มีความตรงไปตรงมา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความความกระตือรือร้นในการบริหาร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้เข้ากับผู้อื่นได้ดี เข้าใจ และใส่ใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่เหมาะสม ชัดเจน และเข้าใจง่าย					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ ๆ หรือยอมรับค่านิยมใหม่ๆที่เหมาะสม					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (ต่อ)						
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ ได้					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลากรสามารถชักจูง โน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					



ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.977	38

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปภาณนที พาที
วัน เดือน ปี เกิด	1 กรกฎาคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัด เชียงราย
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต
ที่อยู่ปัจจุบัน	133 หมู่ 2 ตำบลแม่คำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ปภาณนที พาที. (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในการประชุมวิชาการบัณฑิต ครั้งที่ 10 (หน้า 276-289). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

