



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เบญจรัตน์ เรืองศิลป์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1



เบญจรัตน์ เรืองศิลป์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

DEVELOPMENT APPROACHES FOR INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL  
ADMINISTRATORS UNDER PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

OFFICE 1



BENJARAT RUANGSIL

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION

IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ เบญจรัตน์ เรืองศิลป์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดิ์ภูฏ์ จันทนวรานนท์ (ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม)  
สมพงษ์ธรรม)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดิ์ภูฏ์ จันทนวรานนท์  
สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล) (รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

..... กรรมการ

(ดร.ณัฐฉาน พุเต็มวงศ์)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920471: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

เบญจรัตน์ เรืองศิลป์ : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1. (DEVELOPMENT APPROACHES  
FOR INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PRACHINBURI  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภัคณัฐ  
จันทนวรรณท์ สมพงษ์ธรรม, กศ.ด., สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด. ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 โดยใช้  
วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง  
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติในการวิเคราะห์  
ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีทักษะการคิด  
สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง  
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
สถานศึกษา มีดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม  
ในองค์กรและใช้เทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม การพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองอย่างต่อเนื่อง  
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนานวัตกรรม และการสร้างระบบที่เลี้ยง

65920471: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: DEVELOPMENT APPROACHES, INNOVATIVE LEADERSHIP, SCHOOL ADMINISTRATORS

BENJARAT RUANGSIL : DEVELOPMENT APPROACHES FOR INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: PAKKANAT CHANTHANAVARANONT SOMPONGTAM, Ed.D. SADAYU TEERAVANITRAKUL, Ed.D. 2025.

This research aimed to study the development of innovative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Prachinburi, by using a mixed-method research method, divided into 2 phases: Phase 1: Study and compare innovative leadership of school administrators; Phase 2: Study of innovative leadership development of school administrators; Research instruments used were questionnaires and interviews; Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA. The results of the research found that 1) Innovative leadership of school administrators was found to be at a high level overall. When considering each aspect, ranked from highest to lowest scores, namely, innovative creativity skills, teamwork and innovative participation, risk management, and innovative vision, respectively. 2) The results of the comparison of innovative leadership of school administrators classified by educational qualifications, work experience, and school size were significantly different at a statistical level of .05. 3) The development of transformational leadership of school administrators was as follows: Creating a clear vision and shared goals; Promoting an innovative culture in the organization; and Using technology for innovative decision-making. Continuously developing one's own leadership, creating collaborative networks for innovation development, and creating a mentoring system.

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัคณัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สญาวุธ ธีระวิชิตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ร่วม ดร.ชัยพจน์ รังงาม ประธานคณะกรรมการตรวจสอบงานนิพนธ์ ดร.ณัฐฉาน พุฒิมวงค์ กรรมการตรวจสอบงานนิพนธ์ ดร. พันัส จันทร์ศรีทอง ดร. ภัทรารุช รักกลิ่น ดร. ญานิกา ลุนราศรี ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลและให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออีก หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ห่วงใย และเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่าน และขอมอบเป็นกำลังใจสำหรับผู้บริหาร และ ครูที่มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกท่าน

เบญจรัตน์ เรืองศิลป์

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....   | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....  | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ .....   | ฉ    |
| สารบัญ .....  | ช    |
| สารบัญตาราง .....   | ฅ    |
| สารบัญรูปภาพ .....  | ฉ    |
| บทที่ 1 .....   | 1    |
| บทนำ .....  | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....                                      | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....   | 3    |
| คำถามในการวิจัย .....   | 3    |
| สมมติฐานในการวิจัย .....  | 4    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย .....  | 4    |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....  | 5    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....   | 6    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....   | 7    |
| บทที่ 2 .....   | 10   |
| เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                      | 10   |
| ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ..... | 10   |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ .....                                       | 13   |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม .....                        | 17   |

|   |     |
|---|-----|
| ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย .....  | 49  |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....  | 52  |
| บทที่ 3 .....   | 68  |
| วิธีดำเนินการวิจัย .....  | 68  |
| ระยะที่ 1 การศึกษาระดับและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 .....       | 71  |
| ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ..... | 75  |
| บทที่ 4 .....   | 68  |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 68  |
| ระยะที่ 1 การศึกษาระดับและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 .....       | 69  |
| ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 .....                | 84  |
| บทที่ 5 .....   | 94  |
| สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....  | 94  |
| บรรณานุกรม.....   | 106 |
| ภาคผนวก .....   | 113 |
| ภาคผนวก ก .....   | 114 |
| ภาคผนวก ข .....   | 117 |
| ภาคผนวก ค .....   | 126 |
| ภาคผนวก ง.....  | 131 |
| ภาคผนวก จ .....   | 142 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย .....   | 146 |

## สารบัญตาราง

|  | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 1 ตารางสรุปจำนวน โรงเรียนจำแนกตามอำเภอ .....  | 13   |
| ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม .....   | 41   |
| ตารางที่ 3 วัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการวิจัย .....  | 69   |
| ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 .....   | 71   |
| ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....   | 69   |
| ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมและ<br>รายด้าน .....   | 70   |
| ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็น<br>ทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ ..... | 71   |
| ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์<br>เชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ .....                 | 72   |
| ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการมีทักษะการ<br>คิดเชิงสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ .....  | 73   |
| ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการบริหารความ<br>เสี่ยง โดยรวมและรายข้อ .....                        | 74   |
| ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม<br>วุฒิการศึกษา .....   | 75   |

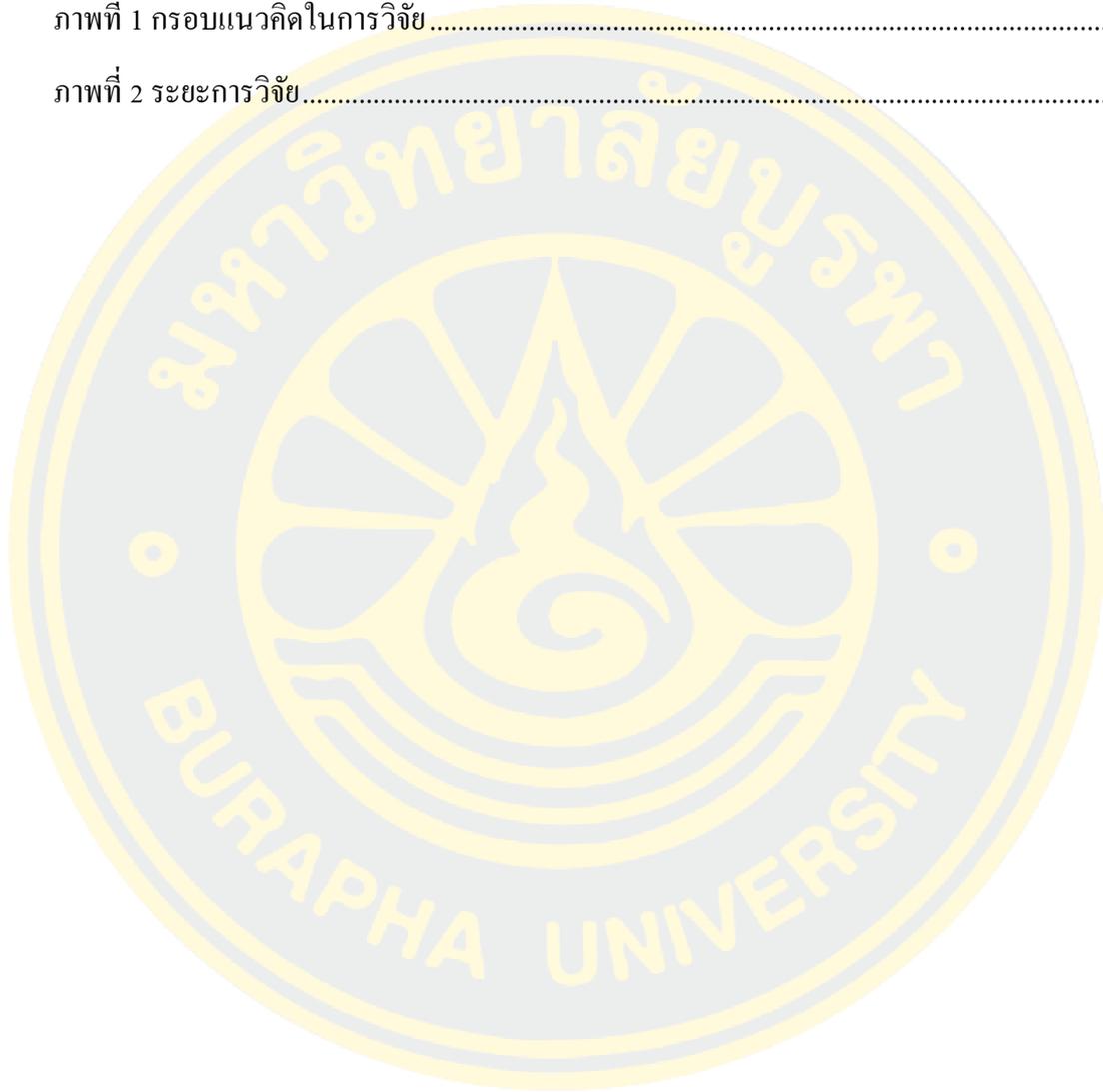
|  |    |
|--|----|
| ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน<br>จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน .....                     | 76 |
| ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม<br>ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน .....                                    | 77 |
| ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการ<br>ปฏิบัติงาน .....   | 78 |
| ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการ<br>ปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ..... | 79 |
| ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการ<br>ปฏิบัติงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม.....                  | 79 |
| ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการ<br>ปฏิบัติงาน ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม.....       | 80 |
| ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน<br>จำแนกตามขนาดสถานศึกษา .....                                 | 81 |
| ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม<br>ขนาดสถานศึกษา.....   | 82 |
| ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ...  | 83 |

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้าน  
 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม .....83



## สารบัญรูปภาพ

|                                    | หน้า |
|------------------------------------|------|
| ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5    |
| ภาพที่ 2 ระยะการวิจัย.....         | 68   |



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวิกฤตการณ์ต่างๆ ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ (กาญจนา แก้วเทพ, 2565) อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ทุกประเทศต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต (วิจารณ์ พานิช, 2561) ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการจัดการศึกษาอย่างรวดเร็ว (Zhang & Liu, 2023) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาคุณธรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) นอกจากนี้ มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ยังกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม (จตุพร ศรีประเสริฐ และ พรทิวา จุลสุคนธ์, 2566) สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทาย อาทิ การปรับตัวด้านการจัดการเรียนการสอน การผสมผสานการเรียนรู้แบบออนไลน์และออฟไลน์ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2564) การพัฒนาครูและบุคลากร การเสริมสร้างทักษะดิจิทัล การพัฒนาคุณธรรมการสอน การปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Chen & Lee, 2020) การบริหารจัดการทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเทคโนโลยี การบริหารจัดการระบบสารสนเทศ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล (Miller & Brown, 2022) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก (วิมลมาศ พงษ์อำนาจ, 2023)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม คือการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความท้าทายใหม่ๆ (Chen & Liu, 2023) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้ทันสมัย ผู้บริหารต้องสามารถสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมทางการศึกษา (Miller & Brown, 2022) สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สถานศึกษาต้องพัฒนาคุณภาพและสร้างจุดเด่นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองต้องมีการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (วิมลมาศ พงษ์อำนวย, 2023) อีกทั้งยกระดับมาตรฐานการศึกษา นโยบายการศึกษาระดับชาติเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านนวัตกรรมการบริหาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาครูและบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ (Chen & Lee, 2020) การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญเพราะ เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร งานวิจัยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จได้ดีกว่า (Zhang & Liu, 2023) และยังช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาและรับมือกับความท้าทายในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสังเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2566 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่าสถานศึกษามีจุดที่ควรพัฒนาในด้านกระบวนการบริหารจัดการ คือ เพิ่มการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาทางด้านนวัตกรรม และนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

รวมทั้งนำเทคโนโลยี สื่อที่เหมาะสม ผนวกกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ ข้อมูลสารสนเทศไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างจริงจัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1,2567)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้ดำเนินงานต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

### คำถามในการวิจัย

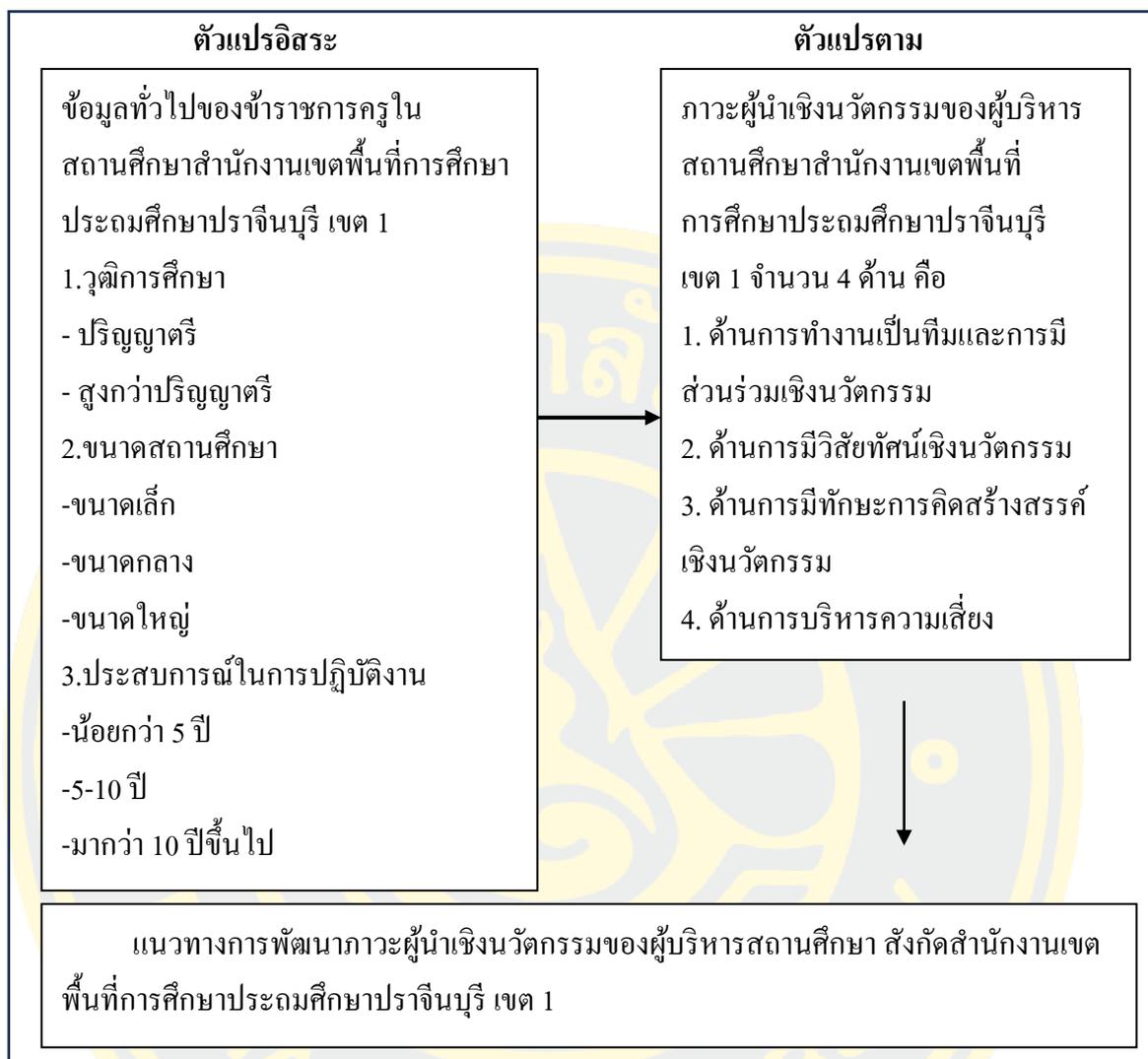
1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

## สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) ฉายาสุมินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว, และเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2564) เดชา ลุนาวงศ์ (2564) ธนัญชนก แสนจันทร์ และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2564) ภาคิน เกษณา (2564) ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564) เพ็ญญา แสงแก้ว (2565) มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) Wooi (2013) Horth, & Buchner,(2014) Graham-Leviss (2016) และทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง จากนั้นนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ซึ่งใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง วางแผน แก้ไข ตลอดจนการบริหารงานในสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง

2. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ขอบเขตของการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา ด้านประชากรและพื้นที่ ดังนี้

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการ/นักวิจัย และทำการสังเคราะห์ทักษะดังกล่าว ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
- 1.2 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 1.3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 1.4 การบริหารความเสี่ยง

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1 ดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 114 โรงเรียน รวม 1,004 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) และการสุ่มตัวอย่างที่เป็น การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม และครูผู้สอนเป็นหน่วยในการสุ่ม จำแนกเป็นเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 69 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 197 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 19 คน รวม 285 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5-10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดสถานศึกษา

3.1.3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

3.1.3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

3.1.3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

3.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

3.2.3 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

3.2.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง

**ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1**

### 1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ดังนี้

|                                   |       |   |    |
|-----------------------------------|-------|---|----|
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษา             | จำนวน | 2 | คน |
| 2. อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา | จำนวน | 3 | คน |

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างสรรค์ ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อนวัตกรรม การพัฒนาทีมงานและความสามารถด้านนวัตกรรม รวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

1.1 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีการสื่อสารแบบเปิดเผย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ

สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ตัดสินใจ และแก้ปัญหา ภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงได้รับการสนับสนุนทรัพยากร เพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ๆ พร้อมสร้างทีมงานภายใน และสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม โดยมีแนวทางพัฒนาทีมงานให้สามารถทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

1.2 การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย มีความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร สามารถสื่อสาร โน้มน้าว และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ผ่านการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่อย่างคล่องแคล่ว ชีดหยุ่น และละเอียดรอบคอบ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาต่อยอดความคิดนอกกรอบ พร้อมทั้งกระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผ่านการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ และกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งกล้าตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

3. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

4. วุฒิกการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในสถานศึกษาที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

7. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์การแบ่งของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2564 แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง มีผู้เรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง มีผู้เรียนตั้งแต่ 120 -719 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง มีผู้เรียนตั้งแต่ 720 -1,679 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป ทั้งนี้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 แบ่งขนาด ตามเกณฑ์ได้ 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และ สถานศึกษาขนาดใหญ่

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี มีพื้นที่ครอบคลุม 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านสร้าง อำเภอประจันตคาม อำเภอศรีมหาโพธิ์ และอำเภอศรีมหาโพธิ์ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 114 โรงเรียน

9. แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน การปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้านนวัตกรรม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1
  2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
  4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
  5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    - 5.1 งานวิจัยในประเทศไทย
    - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

##### 1. ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 814 ถนนปราชญ์อนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองปราชญ์บุรี รหัสไปรษณีย์ 25000 โทรศัพท์ 037-211362 โทรสาร 037-211579 037-214440 037-213200 [www.prachin1.go.th](http://www.prachin1.go.th) รับผิดชอบ โรงเรียนในพื้นที่ 5 อำเภอ ของจังหวัดปราชญ์บุรี คือ อำเภอเมืองปราชญ์บุรี อำเภอบ้านสร้าง อำเภอศรีมโหสถ อำเภอศรีมหาโพธิ์ และอำเภอประจันตคาม มีหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

## 2. วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 เป็นองค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข”

## 3. พันธกิจ

1. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต โดยน้อมนำศาสตร์พระราชา และพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม บูรณาการ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

4. ส่งเสริมสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษา จัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา

## 4. ผลสัมฤทธิ์

1. ผู้เรียนได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียม

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็น มีสมรรถนะที่เหมาะสม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมตามแนวทางศาสตร์พระราชาและพระบรมราโชบาย เพื่อสร้าง ความยั่งยืน ทั้งในด้านการศึกษาและสังคม

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อสร้าง ความโปร่งใสและยกระดับคุณภาพการศึกษา

4. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งจะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รวมถึงรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไปและได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะในการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

#### 5. กลยุทธ์หน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

#### 6. ค่านิยมหลักของ สพป.ปราจีนบุรี เขต 1

“บริการดี บริหารเด่น เครือข่ายร่วมใจ”

PRACHIN 1 ONE TEAM

#### 7. จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 114 แห่ง ตั้งอยู่ใน 5 อำเภอที่เป็นเขตพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปราจีนบุรี อำเภอบ้านสร้าง อำเภอ ประจันตคาม อำเภอศรีมหาโพธิ์ และอำเภอศรีมโหสถ

ตารางที่ 1 ตารางสรุปจำนวนโรงเรียนจำแนกตามอำเภอ

| ที่ | อำเภอ              | จำนวนโรงเรียน        |                |           |                        | รวม ร.ร.   |
|-----|--------------------|----------------------|----------------|-----------|------------------------|------------|
|     |                    | ระดับประถม (อ.1-ป.6) |                |           | ขยายโอกาส<br>(ม.1-ม.3) |            |
|     |                    | ร.ร.ขนาด<br>เล็ก     | นร.เกิน 120 คน | รวม ประถม |                        |            |
| 1   | เมืองปราจีนบุรี    | 15                   | 4              | 19        | 8                      | 27         |
| 2   | บ้านสร้าง          | 13                   | 4              | 17        | 3                      | 20         |
| 3   | ประจันตคาม         | 15                   | 3              | 18        | 9                      | 27         |
| 4   | ศรีมหาโพธิ์        | 12                   | 11             | 23        | 8                      | 31         |
| 5   | ศรีมโหสถ           | 5                    | 3              | 8         | 1                      | 9          |
|     | <b>รวมทั้งสิ้น</b> | <b>60</b>            | <b>25</b>      | <b>85</b> | <b>29</b>              | <b>114</b> |

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้ ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ความหมายของการบริหาร การศึกษา ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งในหมวด 7 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน และผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด

สุนทร โคตรบรรเทา (2562) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารงานในสถานศึกษา และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานทุกด้านของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วิโรจน์ สารรัตนะ (2564) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำสูงสุดในสถานศึกษา ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ได้ให้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

กมล ภูประเสริฐ (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

## 2. ความหมายของการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2563) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่เจตคติ ความรู้และความสามารถ บุคลิกภาพ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2563) ได้อธิบายว่า การบริหารการศึกษาเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัมมา รชนีชัย (2564) อธิบายว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประเวศ วะสี (2564) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วิโรจน์ สารรัตนะ (2565) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การทางการศึกษา โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2566) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทุกด้าน และสามารถจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชัยยนต์ เพาพาน (2567) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทุกด้าน และเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

### 3. ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน บริหารคน บริหารทรัพยากร ในองค์กร ในกรณีที่ว่าถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำก็จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาเสนอ ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2563) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งสามารถใช้อิทธิพลและอำนาจในการกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นมีความกระตือรือร้น เต็มใจทำงานในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การภาพรวมเป็นจุดหมายปลายทางเดียวกัน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2563) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลหนึ่งสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยใช้ศิลปะในการจูงใจ การสื่อสาร และการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ และกระบวนการในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยผ่านคุณลักษณะดังนี้ ความเฉลียวฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความซื่อสัตย์ การมีวิสัยทัศน์

ทองหล่อ เดชไทย (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำพาองค์กรและบุคลากรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การวางแผนและการจัดการ การสร้างแรงจูงใจ การติดตามและประเมินผล ความหมายมุ่งเน้นด้านการเปลี่ยนแปลง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2565) อธิบายว่า ภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน หมายถึง ความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง โดยมีองค์ประกอบดังนี้ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นผู้นำดิจิทัล

ชัยยนต์ เพาพาน (2566) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง โดยมีองค์ประกอบดังนี้ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม การบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทีมงาน

สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2567) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

Northouse (2021) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยเน้นว่าภาวะผู้นำไม่ใช่คุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบทางเดียว แต่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Yukl (2020) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เข้าใจและเห็นด้วยเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติ รวมถึงกระบวนการในการอำนวยความสะดวกให้เกิดความพยายามของบุคคลและกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Bass & Bass (2020) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มสองคนหรือมากกว่า ที่มีเกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างหรือการปรับโครงสร้างของสถานการณ์ การรับรู้และความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร

Daft (2022) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่สะท้อนจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Robbins & Judge (2023) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือการทำให้รับรู้ในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยแหล่งของอิทธิพลอาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

Goleman (2020) เน้นความหมายของภาวะผู้นำในด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยกล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยความสามารถในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น

Kouzes & Posner (2021) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการระดมผู้คนให้ต้องการต่อสู้เพื่อแบ่งปันแรงบันดาลใจและความปรารถนาาร่วมกัน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและทักษะที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำต้องมีโดยใช้ศิลปะในการจูงใจ สื่อสาร ให้ผู้อื่นปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมและนำพาผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

### 1. ความหมายของนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ดังรายละเอียด ดังนี้  
 ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 417) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำเอาความคิดหรือความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การทำให้เกิดผลผลิต หรือวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ดีขึ้นกว่าเดิม นวัตกรรมไม่ใช่เพียงแค่การทำให้แตกต่างไปจากเดิมเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ ของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อด้านบวกแก่องค์กร และสังคม

จิตติมา วรรณศรี (2563, น. 30) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาโดยคิดค้น และสร้างสิ่งใหม่ซึ่งอาจเป็นแนวคิด วิธีการ กระบวนการ ระบบ รูปแบบ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่

พยัคฆ์ วุฒิรงค์ (2563, น. 9) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิดหรือวิธีการ การกระทำ การปฏิบัติหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาส่งเสริมให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อให้ปรับปรุง การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพดีกว่าเดิม แม้ว่ากระบวนการคิด การกระทำ วิธีการ

หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ อาจเคยใช้ได้ผลดีในสังคมอื่น ๆ แต่ถ้านำมาใช้แล้วเกิดความเปลี่ยนแปลงในอีกสังคมแห่งหนึ่งย่อม จัดว่าเป็นนวัตกรรม

สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิชญางกูร (2564, น. 16) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น หรือเกิดการพัฒนาจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และองค์ความรู้ ที่สามารถสร้างประโยชน์ได้ตั้งแต่ระดับตนเองไปจนถึงระดับโลก

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 16) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด และกระบวนการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการพัฒนาจากเดิมให้ดีขึ้น และเมื่อนำไปปฏิบัติจริงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2565, น. 37) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากแนวคิดที่ตกผลึกจนกลายเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตลอดจนการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงาน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565, น. 10) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การสร้างหรือทำสิ่งใหม่ การเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ทั้งในลักษณะที่เป็นสินค้าและบริการ กระบวนการ หรือรูปแบบธุรกิจใหม่ที่แก้ไขปัญหา หรือแม้แต่ตอบสนองความต้องการ และสามารถสร้างคุณค่าใหม่ หรือมูลค่าเพิ่มให้กับผลลัพธ์

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวความคิด แนวทางการดำเนินงาน หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสิ่งใหม่ หรือนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาพัฒนา เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นที่ยอมรับ

## 2. ความสำคัญของนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของนวัตกรรมไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, น. 29) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อมนุษย์และการพัฒนา ประเทศที่สำคัญเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ และช่วยเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศสามารถสร้างรายได้ให้กับคนในประเทศได้สูง และทำให้คุณภาพชีวิตของคนและสังคมดีขึ้น

พยัคฆ์ วุฒิรงค์ (2563, น. 13) กล่าวว่า นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม เพราะความพยายามของมนุษย์ที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นเป็นการที่บุคคลได้นำเอาความคิด วิถีการหรือสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น สร้างให้เกิดความสุขกาย สุขใจ มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ หรือสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม

พรชัย เจดามาน (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยผู้นำจะต้องกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สนับสนุนการทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ รวมถึงพัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรมในองค์กร

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2563, น. 9) กล่าวว่า ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกบริบทที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร นวัตกรรมเริ่มเข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารความเสี่ยงนวัตกรรม ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารควรเรียนรู้และนำมาใช้ในการบริหารจัดการเชิงรุก เป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร เช่น วางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ การติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ดาวรรณ ถวิลการ (2564, น. 183-184) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร องค์กรในยุคปัจจุบัน และในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถแข่งขัน กับประเทศอื่นได้

สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษญาญกูร (2564, น. 16) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน และสามารถส่งมอบคุณค่า ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 18-19) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนา ด้านต่าง ๆ กับทุกองค์กร ทั้งด้านการศึกษา ด้านการบริหาร ดังนี้

1. ด้านการบริหาร นวัตกรรมมีความสำคัญต่อด้านการบริหาร เช่น การพัฒนารูปแบบ การบริหารองค์กรในเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดขึ้นให้ชัดเจน ทำให้องค์กร สามารถที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างง่ายดาย

2. ด้านการศึกษา สำหรับความสำคัญนวัตกรรมด้านการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2560, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564 น. 18) ได้สรุปความสำคัญ ของนวัตกรรมการศึกษาไว้ดังนี้

2.1 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุคปัจจุบัน หรือยุค 4.0 เนื่องจากโลกมีความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยี และการสื่อสารแบบก้าวกระโดด เกิดการปฏิวัติดิจิทัลที่นำไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 ประเทศไทย จำเป็นต้องก้าวให้ทันกับศตวรรษที่ 21 และต้องเตรียมคนรองรับกับการเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถอยู่ในสังคม ที่

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถพัฒนากำลังคนให้สนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนากำลังคนตามเป้าหมายและความจำเป็นดังกล่าว

2.2 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยระยะที่ผ่านมาการศึกษาไทยยังมีปัญหาเรื่องอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็ก ผลการประเมินคุณภาพภายนอกยังไม่น่าพึงพอใจ การใช้งบประมาณเพื่อศึกษาก่อนข้างสูงมาก ขณะที่คุณภาพการศึกษาต่ำกว่าประเทศที่ใช้จ่ายงบประมาณระดับเดียวกัน ระบบการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ทั้งนวัตกรรม การบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอน การบริหารงบประมาณ

2.3 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจาก ระยะที่ผ่านมาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ พิจารณาได้จากคะแนนสอบ O-NET ของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 การใช้ นวัตกรรมที่เหมาะสมทั้งนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรม การวัด และการประเมินผล และนวัตกรรมการนิเทศการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับ คุณภาพ การศึกษา

2.4 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่ม โอกาสทางการศึกษา แม้ระยะที่ ผ่านมา การจัดการศึกษาของไทยจะช่วยเพิ่ม โอกาสทางการศึกษาได้มากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหา ต่อเนื่อง ในเรื่องการออกกลางคันและการไม่รู้หนังสือ ดังนั้นระบบบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้อง ใช้นวัตกรรม ที่เหมาะสมกับปัญหาดังกล่าว ทั้งนวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมสื่อการศึกษา นวัตกรรมการสอน

2.5 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่เข้าสู่ ระบบ การศึกษาลดลง อันเนื่องมาจากอัตราการเกิดลดลง ส่งผลให้สถานศึกษามีขนาดเล็กถูกรวมทั้ง สังคมไทย กำลังเข้าสู่วิกฤตสังคมสูงวัย ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่ สามารถรับมือ กับปัญหาดังกล่าวได้ ทั้งนวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมการนิเทศ

เอกวิทย์ มณีธร และเขมมาวี รักษ์ชูชีพ (2564, น. 13) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นปัจจัย หนึ่ง ที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ และเจริญเติบโต นวัตกรรมจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับ กระบวน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ถือได้ว่านวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญขององค์การ

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2565, น. 66) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร และถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขัน และสร้างความมั่นคง มั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีการสร้างสรรค์ นวัตกรรม จากผลการดำเนินงาน หรือจากสภาพปัญหาเพื่อศึกษาหาแนวทาง วิธีการ หรือ กระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาคุณภาพขององค์กรเพื่อให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับสากล

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการนำการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยงด้านนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบัน ทั้งในด้านการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

### 3. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

(กนกอร สมปราชญ์, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้มีความรู้ ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อขับเคลื่อนองค์กร กระบวนการดำเนินงานใหม่ ๆ ทำให้เกิดการ สร้าง นวัตกรรมในองค์กร การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ

ชัยเสถียร พรหมศรี (2561, น. 424) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำนัก คิด สร้างสรรค์ หรือนวัตกรรม โดยผู้นำลักษณะเดิมเรียกว่า “Conventional Leadership” ไม่สามารถ นำพาองค์กรไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้ องค์กรในปัจจุบันต้องการรูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่าง ไปจากเดิม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, น. 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหาร มีความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง รับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ สามารถเข้าใจและ วิเคราะห์สถานการณ์ได้ลึกซึ้ง พร้อมเปิดใจให้รับแนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิดต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้ง นำแนวคิดเก่ามาพัฒนาต่อยอด เพื่อให้ได้แนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, น. 17) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถ ในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการทำให้บุคลากรทางการศึกษาในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา และทำให้องค์กรขับเคลื่อน โดยใช้แนวทางดำเนินงานใหม่ๆ โดยการสร้างนวัตกรรมขึ้นมา

จิตินันท์ นันทะศรี และคนอื่นๆ (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำความรู้ ทักษะกระบวนการหรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 108) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีสมรรถนะมีบุคลิกภาพ บทบาท และความสามารถที่จะค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ โดยใช้กระบวนการการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กร และตอบสนองความต้องการ ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ช่วยสนับสนุนความคิด และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการ ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2566) และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2567) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน และการสร้างเครือข่ายนวัตกรรม

Anderson & West (2023) ได้เน้นย้ำว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ บริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างสรรค์ ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อนวัตกรรม การพัฒนาทีมงานและความสามารถด้านนวัตกรรม รวมถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

#### 4. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารศึกษา

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

จิตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 80-169) กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหาร เพื่อกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์องค์การ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างบรรยากาศองค์การ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายองค์การ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มี 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดทิศทาง หรือการจัดวางภาพอนาคต ของสถานศึกษา ช่วยให้เห็นสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น สถานศึกษาต้องรู้สถานภาพของตนเองก่อน ว่า อยู่ในสถานภาพที่ต้องปรับขยาย แก้ไข หรือพัฒนาอะไรบ้าง ในการกำหนดทิศทางสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และเป้าหมายผลผลิตหลัก องค์ประกอบ ข้างต้นจะต้องสัมพันธ์เชิงตรรกะ กล่าวคือ องค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลต่อองค์ประกอบหนึ่ง เช่น ข้อมูล จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกภายใน เป็นข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ซึ่งในการกำหนดพันธกิจ เป็นภาระงานต้องทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ หรือการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์รูปธรรมมากขึ้น

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือเป็นสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) องค์การ การสร้างภาพอนาคตองค์การของตน วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม (Shared Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาองค์การ อย่างลึกซึ้ง เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์การ เข้าใจวัฒนธรรมองค์การ เข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก และจะต้องวิเคราะห์องค์การ เพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเข้าใจสภาพแวดล้อม และศึกษาแนวโน้มของสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาโอกาส (Opportunity) และหลีกเลี่ยงความเสี่ยง หรืออุปสรรค (Threat) การสร้างวิสัยทัศน์ ที่จะเปลี่ยนแปลง

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมาสู่การปฏิบัติจริง ความร่วมมือสมาชิกองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีซึ่งนำเสนอภาพ อนาคตองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ นำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติการสร้างวิสัยทัศน์ สามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์การซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสาร ให้สมาชิก มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างชัดเจน ยอมรับข้อคิดเห็น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงาน มีความสำคัญ ส่งผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหาร จัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ และการต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดภารกิจ และเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นหนึ่ง เดียวกัน

2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารจะสร้างให้บุคลากรไว้วางใจในองค์กร หรือไว้วางใจในผู้นำจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี โดยการรักษา ความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูด และการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษารุดเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางปฏิบัติ ของการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพของงานนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ มีความสนใจต่อกัน และจะต้องคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ จึงเป็นแนวทาง ในการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดบทบาท และมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลผลักดันให้การทำงาน ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกสาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงาน ที่มีคุณภาพ มี 3 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง การมีพลังในการวาดภาพจิตใจของบุคคล เป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์ชีวิตซึ่งคนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคล ที่มีคุณลักษณะแตกต่างกล้าคิด กล้าทำทลาย กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ไม่เหมือนกับคนอื่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิด การคิดค้นนวัตกรรม หรือการพัฒนางานที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร หรือองค์กร

3.2 การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ สิ่งที่แตกต่างกันจากรื่องราวที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว และเกิดสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

3.3 การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะความคล่องแคล่ว ในการคิด คิดหาข้อมูล และคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาจำกัด และผู้บริหารมีทักษะความหลากหลาย และความยืดหยุ่นในการคิด จากเรื่องราวที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายมุมมอง ตลอดจนสามารถคิดสร้างสรรค์ ประยุกต์ ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4. ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริม อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด มี 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การเป็นผู้นำทางความคิด หมายถึง ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาหนึ่ง หรือหลายสาขา สามารถใช้ทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติอย่างมีเหตุผลสอดคล้องกับปัญหา และสถานการณ์ สามารถประยุกต์ความรู้ ความสามารถได้อย่างเชี่ยวชาญ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม แจ่มชัด เป็นไปได้ในทุกสถานการณ์

4.2 การเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง ผู้ที่ผู้กำหนดโครงสร้างต่าง ๆ ขององค์การขึ้นมา ช่วยให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ สถานะ และการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้าง ๆ ทำให้สามารถจัด โครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์การ

4.3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่ใช้ความรู้ ความสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรม การปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงาน หรือ

นวัตกรรม บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล สูงสุด

4.4 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้ทำหน้าที่แนะนำตักเตือนควบคุม กำกับ ดูแล บุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้น คำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหาร จะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

5. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และยอมรับปฏิบัติตาม ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน ดังนี้

5.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมีบุคลิกภาพ ในลักษณะที่สามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ ผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบ ตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม แสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งผลให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ

5.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหาร มีบุคลิกในลักษณะสามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ ช่างฝัน ช่างซึ่งความงาม เปิดเผยความรู้สึก ปฏิบัติ การมีความคิด และยอมรับคำนิยาม ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมีบุคลิกภาพสามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา รู้สึกเอื้อเพื่อยอมตามผู้อื่น สุภาพ และมีจิตใจอ่อนโยน ซึ่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร มีบุคลิกในลักษณะสามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ มีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง ซึ่งจะผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563, น. 34-85) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้บริหาร แสดงออก ถึงยอมรับความเสี่ยง การตัดสินใจ ทำสิ่งที่ถูกต้อง มั่นใจในตนเอง และการใส่ใจคนอื่น

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้บริหาร แสดงออกถึงการคิดแตกต่าง การคิดหลากหลายแง่มุม แรงจูงใจ และจินตนาการ

3. ความปรารถนาแรงกล้า (Passion) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหาร แสดงออกถึงความมุ่งมั่น มองโลกแง่ดี มีเป้าหมายชัดเจน รักการเรียนรู้ และมีความกระตือรือร้น

4. การสร้างและขับเคลื่อนทีม (Building and steering team) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมแสดงออกถึงการมีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วม การกำหนดบทบาทสมาชิก เคารพซึ่งกัน และกัน การจัดการความขัดแย้งในทีม และความไว้วางใจ

ญาสุมินทร์ คุณบูรณ, พรเทพ เสถียรนพเก้า, และเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2564, น. 261-272) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์หลากหลาย มีแนวคิด ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ปฏิบัติ หน้าที่ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเปิดเผย และชี้แจงข้อมูล ที่จำเป็นแก่คณะทำงานได้รับทราบ ผู้บริหาร และทีมงานสามารถกำหนด หรือสร้างเป้าหมาย ของการปฏิบัติงานสามารถพัฒนางานประสานงาน ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลในองค์กรยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษา รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยาท่าทาง ให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียมกันมีนิสัยสุภาพ อ่อนโยน สามารถปรับตัว เข้ากับสังคมได้ มีสติ ควบคุม อารมณ์ และแก้ปัญหาเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ คุณลักษณะ ผู้นำด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างให้เกิดขึ้นในตัว และแสดงออกได้ออกได้อย่างเหมาะสมสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับ ทำให้เกิด การยอมรับนำเชื่อถือ นำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก และใช้กระบวนการต่อผู้ร่วมงานในการผลักดันเปลี่ยนแปลง จากสภาพที่เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีการจูงใจ โน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

เดชา ลุนาวงค์ (2564 , น. 75-107) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้น สร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยโน้มน้าวใจ จูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มี 4 ด้าน

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสร้างภาพอนาคตที่เป็นอัตลักษณ์ของสถานศึกษา ใช้เป็นแนวดำเนินงานขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสาร ให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด โน้มน้าวใจ การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ สร้างศรัทธา โดยเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษา และให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายาม และมุ่งมั่นตั้งใจ และมีการกระตุ้นให้สร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ

2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานใน

สถานศึกษา นับว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญ และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บุคลากร มีความพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน

2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร หรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูด และการกระทำ และมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหาร สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงาน เป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดบทบาท และการมอบหมายให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาย ละเอียดลอบ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ มี 4 ด้าน

3.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้น หรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำ กับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

3.2 ความคล่องในการคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิด อย่างคล่องแคล่ว ในเรื่องราว และคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และสามารถค้นหาข้อมูลที่มีอยู่จนได้ คำตอบ หลายประเภท หลายมุมมอง และหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยน

ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา ตลอดจนแสดงออกถึงการกระตุ้น ให้ครูมีทางเลือก หรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3.3 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3.4 จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ ตลอดจนมีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

4. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกที่สะท้อนออกมาให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เห็น เกิดความประทับใจ ยอมรับ นับถือ ไว้วางใจ และมีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะผลให้การดำเนินงาน ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน

4.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยแสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

4.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนช่างฝัน มีความซาบซึ้ง ความงาม เปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติ มีความคิดและการยอมรับค่านิยม ซึ่งจะผลให้การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพ

4.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา เอื้อเพื่อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

4.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัยในตนเอง และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อที่ดีทั้งต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

ภากิน เกษณา (2564, น. 73-80) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับ และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการ สร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพ การศึกษาของ สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออก ในรูป ของการนำองค์กร บุคคลในองค์กร โดยมีการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบหลากหลาย แง่มุม คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับ ข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรม ใหม่มา ใช้ ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาแก่นักเรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและ สารสนเทศที่ ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ สามารถนำ แนวคิด รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มี คุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมทางเลือก ใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง จำเป็น จะต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถ ถ่ายทอด เผยแพร่แบ่งปันความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอด ตำแหน่ง การ ทำงานด้วยทีมงานที่ทำงานร่วมกันเป็นองค์กร การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นสอน และเป็นผู้ถ่ายทอด ความรู้ ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอนโดยตรง และนำความรู้มาจัดเก็บ ไว้ในระบบเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็น ทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำให้แนวทางและให้ความรู้ เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในการ ขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกัน ระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจใช้ศักยภาพ ของ ตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างบรรยากาศ สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการ พุดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้าง บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่พบปะเห็นหน้า และพุดคุย สื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ อุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อม จะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครู และบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็ม ศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเกิดสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของผู้บริหารใน การบริหาร เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารต้องตัดสินใจการจัดการบริหาร บังคับและกระบวนการ ดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนด แนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ ระดับ ความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด กำกับ และตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กร ยอมรับได้ โดย คำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยง ที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วม รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่ จะเกิดขึ้น ประเมินผล และรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการ ดำเนินงาน วางแผนจัดการ บริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้ง วางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิด สถานการณ์ สร้างนวัตกรรมเมื่อเกิดขึ้น แล้วส่งผล กระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การตั้งวงสนทนาอย่าง สร้างสรรค์เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่าง และเข้าร่วม สัมมนาทางวิชาการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเอง เป็น ศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และการใช้ เทคโนโลยีสนับสนุนใน การเรียนรู้ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริม ให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิด โลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพุดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อ ยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้ รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย

เพื่อเสริม แรงจูงใจ และลงมือปฏิบัติจน พัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จนเกิดภาพ  
บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์(2564) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 6  
องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาท  
หน้าที่ ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมการสร้าง  
มิตรภาพไม่ยึด ตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็น มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน  
สนับสนุนให้ บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือ  
พัฒนานวัตกรรม เป็นของตนเองส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการ  
สื่อสารพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคีเครือข่าย เพื่อต่อยอดความคิด พัฒนานวัตกรรม นำไปสู่  
การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ใน  
การ สร้างทัศนคติที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา  
กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนกว้างไกล มีความแปลกใหม่ สอดคล้องกับ  
สภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ใน  
การเปิด โอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม วางเป้าหมายกำหนดบทบาท  
ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพ  
ใน การทำงานเปิด โอกาสให้ทุกคน ได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

4. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง  
ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหา  
แนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
นำ สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารตลอดจน ส่งเสริมสนับสนุนสภาพการณ์  
ที่ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการ  
ดำเนินการบริหารจัดการของสถานศึกษา การบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ควรมี  
การวางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกัน  
หรือ ลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่  
อาจ เกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาท หน้าที่ในการให้ความรู้ เห็นความสำคัญ มีทักษะพื้นฐาน และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์และการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับ

เพ็ญญา แสงแก้ว (2565, น. 41-42) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กว้างไกล กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนใน การปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพใน การทำงาน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค่าน้ำของนักเรียน โดยอาศัยเทคโนโลยี และ สารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออก ถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลการ สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือ ผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิด

ช่วยกันระดมสมอง ด้วยความ เต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงาน ได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายใน กิจกรรมต่าง ๆ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือ คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้เกิด การ แลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างสิ่งแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่พบปะ พูดคุย สื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่พร้อมจะ สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการ เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเกิดสร้าง นวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสถานะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะ ปฏิบัติงาน ในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการ ควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลด โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความ เสี่ยงและ ผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของ สร้างผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้ รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากรบรรยากาศเชิง สร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อ การต่อยอด แนวคิดการสร้างนวัตกรรม

มนตรีธา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) กลางถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ทักษะ ความรู้ในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการ เปลี่ยนแปลง ด้านการศึกษาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการวางแผน นโยบายของ สถานศึกษาร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ชัดเจนเป็ANที่ยอมรับและมีความสอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็น รูปธรรมแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นผู้ก้าวทันต่อเหตุการณ์ มองการไกล

เลือกนวัตกรรมมาใช้ได้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา โดยมีการติดตามการดำเนินงานเป็นระบบและนำผลที่ได้ไปปรับปรุง การดำเนินงาน

2. การมีมิตรสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู และบุคลากรทางการศึกษาดูด้วยมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถถ่ายทอดความรู้ทักษะขั้นตอน การดำเนินงาน ทำให้ทุกคนเข้าใจได้อย่างชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาปฏิบัติอย่างชัดเจนตามความสามารถของแต่ละคนโดยหลีกเลี่ยงการใช้ อำนาจบังคับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำงานตามคำสั่ง นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานนวัตกรรมร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีน้ำใจไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือพึ่งพากันและกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกันและสามารถให้ความเป็นกันเองกับครูและบุคลากร ทางการศึกษาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้อิสระในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาในการทำงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้นำแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมกับหน่วยงานอื่นในรูปแบบ เครือข่ายได้รวมถึงการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นหรือตัดสินใจ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารสถานศึกษา เป็นต้นแบบให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการสร้างนวัตกรรม เป็นผู้ที่มีบทบาท ในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานและร่วมมือกันทำงาน มีความอดทนสามารถ ควบคุมอารมณ์ได้ในทุกๆ สถานการณ์ได้ นอกจากนี้ยังสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพและสามารถชักนำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามได้โดยใช้กลวิธีและ เทคนิคในการบริหารงานถ่ายทอดความรู้ในการสร้างนวัตกรรมให้สำเร็จและสามารถสอนงาน ให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเชื่อมั่นในความสามารถ ของตนเองและกล้าที่จะบริหารงานให้เป็นรูปธรรม โดยการศึกษา แสวงหาความรู้ของตนเอง ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาไปสู่ ความสำเร็จได้รวมถึงมีความสามารถแยกแยะปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสร้าง นวัตกรรมและสามารถควบคุมสติ อารมณ์ของตนเองได้ดี ไม่ใช่อารมณ์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

4. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทางในสร้างนวัตกรรม มาสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้คุณภาพดียิ่งขึ้นหรือสร้างทางเลือกใหม่ๆ โดยการคิดนอกกรอบนำไปสู่ การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืน มีความคิดเชิงบวกเชื่อมโยงต่อยอดหรือคิดวิธีการใหม่ๆ หลากหลาย ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการบริหารงานรูปแบบเดิม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นอิสระทางความคิดในการวางแผนร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และยังสนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย สามารถหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยการใช้นวัตกรรมในการทำงาน อย่างเป็นที่ประจักษ์ โดยการถ่ายทอดความคิดเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและสามารถปรับ ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ๆ มาสร้างนวัตกรรมที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

5. การบริหารจัดการความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงสามารถในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้ มีการวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายหรือป้องกันการเกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดและมีการตรวจสอบและติดตามอย่างมีระบบให้อยู่ ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ โดยมีการประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น จากการตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา มีการวางแผนบริหารความเสี่ยงในการ นำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์และดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้พร้อมที่จะรับผิดชอบร่วมกันกับครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงมีการประเมินผลและรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้

6. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษาและใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมสำหรับสถานศึกษา นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมพัฒนานวัตกรรมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกัน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษามีการจัด กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักเข้าสู่สังคมมีการสื่อสาร

บุคคล แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงมีการให้รางวัลตอบแทน เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

7. การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผนวิเคราะห์จุดอ่อน จุดเด่นของสถานศึกษา มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับนวัตกรรมนำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติจริงและสามารถสร้างเกณฑ์หรือวิธีการ วัดและประเมินผลนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาได้ เพื่อเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคม การเรียนรู้

8. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถมุ่งมั่นตั้งใจทำงานสามารถถ่ายทอดความรู้และสร้างความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรทางการศึกษาได้ เป็นผู้ฟังที่ดี มีความสุภาพน่านับถือและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม ในการคิดและตัดสินใจ ยอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่นได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์อื่นได้เป็นอย่างดีและมีความเมตตาเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ เป็นผู้มีความรอบรู้ในเรื่องราวที่สื่อสารแสดงออกถึงความมั่นใจ น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจและมีวาทศิลป์ในการพูดสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เกิดผลในการรับรู้หรือ เปลี่ยนทัศนคติได้ มีความรวดเร็วในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้นและมีความสามารถในการใช้ ทักษะภาษาในการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์

Wooi (2013, pp. 225-244) กล่าวว่า ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นเป็นตอน

2. มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม (Networking) หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้าง ความมั่นใจ และเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือ ร่วมคิดในการพัฒนา ระบบงานใหม่ๆ

3. แบบจำลองความเสี่ยง (Risk-taking Models) หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็น ไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งอาจประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวเท่ากัน และยอมรับความเสี่ยงได้

4. มีจินตนาการ (Innovative mind) หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำสู่คนอื่น เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดี เนื่องจากการคิดวิเคราะห์เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานเป็นประโยชน์ ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่านวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. มีกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำ สามารถใช้ความคิดหาคำตอบเป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

Horth, & Buchner, (2014, p. 15) กล่าวว่า ความต้องการผู้นำสำหรับองค์กรนวัตกรรม มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร (Organizational Encouragement) วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่ใช้วิถีทัศน์ร่วมกัน เพื่อการสร้างนวัตกรรมแสดงให้เห็น ถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงผลงาน ที่เป็นนวัตกรรม ทั้งกลไกในการส่งเสริมให้กำลังใจ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ในองค์กร

2. ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Lack of Organizational Impediments) วัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม คือวัฒนธรรมที่ขจัดอุปสรรคขององค์กรต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์กร เช่น ปัญหา การเมืองภายในองค์กร การวิพากษ์วิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ ๆ และการแข่งขันภายใน ก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่น ๆ ความเสี่ยง หรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่เกิดขึ้น หรือการนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นต้น

3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร (Leadership Encouragement) สำหรับผู้นำ เชิงนวัตกรรมแสดงการสนับสนุน และความมั่นใจต่อการทำงาน และเห็นคุณค่าของบุคลากร โดยผู้นำต้องส่งเสริม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม และมีส่วนร่วมในกระบวนการ นวัตกรรมโดยการใช้ความคิดของบุคลากรในองค์กร

4. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ (Sufficient Resources) การสร้างนวัตกรรมสิ่งสำคัญ ต้องใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ทั้งเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนให้เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม

5. กำหนดภาระงานที่เหมาะสม (Realistic Workload) ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ภาระงานที่เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดความกดดันจากเวลา บุคลากรต้องมีเวลา และอิสระเพียงพอที่ในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์

6. มีเสรีภาพ (Freedom) ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ช่วงเวลาเสรีภาพแก่บุคลากรในการคิด การตัดสินใจในงาน และวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม มีการกำหนดข้อจำกัด บางอย่าง เช่น กำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน ขอบเขตของงาน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในองค์กร คือแนวทางการสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม

7. ทำงานที่ท้าทาย (Challenging Work) งานที่ท้าทายอาจเป็นผลงานเชิงนวัตกรรม และก่อให้เกิดผลผลิตที่มีคุณค่า ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงระบบ และโครงสร้างที่สามารถสนับสนุนนวัตกรรมนั้น ๆ ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หรือมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนหรือไม่

8. ทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกัน (Teamwork and Collaboration) บุคลากร ในองค์กรนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนความคิด งานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

Graham-Leviss (2016, pp. 1-5) กล่าวว่า แนวทางการแสดงพฤติกรรมของผู้นำองค์กร เพื่อช่วยเพิ่มความคิดเชิงนวัตกรรม และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการจัดการความเสี่ยง ผู้นำด้านนวัตกรรมที่มุ่งเน้นนวัตกรรมจะให้ความสำคัญ กับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร อย่างไรก็ตามผู้นำจะกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการรับมือ กับผลกระทบ หรือผลลัพธ์ทางลบ หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ในองค์กรนั้น และเมื่อมีความเกิดขึ้นผู้นำด้านนวัตกรรมต้องสามารถจัดการลดระดับความเสี่ยง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความสนใจ ใคร่รู้ โดยผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร การที่ผู้นำพยายามทำให้ตนเองมีทักษะ และความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ผู้นำ สามารถนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจงใจ โน้มน้ำวให้พนักงานในองค์กร ให้ใช้วิธีคิด ที่แตกต่างไปจากเดิมได้

3. ด้านการนำอย่างกล้าหาญ ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเป็นบุคคลที่เน้นการทำงานเชิงรุก การนำทีม และองค์กรด้วยความเชื่อมั่น ผู้นำจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่โอกาส

เพื่อแสดง ให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจของตน รวมถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ ยากลำบาก นอกจากนี้ผู้นำพยายามสร้างความสนใจด้านนวัตกรรมให้แก่พนักงาน เมื่อมีประชุมหรือ อภิปราย ร่วมกัน และไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และการพูดคุยบนความคิดเห็นที่แตกต่าง

4. ด้านการแสวงหาโอกาส ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมมักชอบริเริ่มและต้องการสร้าง ความสำเร็จด้วยตนเอง ผู้นำจะประเมินความเป็นไปได้ของอุปสรรคที่อาจขัดขวางความสำเร็จ ใน การบรรลุเป้าหมายก่อนลงมือปฏิบัติ แต่จะหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์ที่เกินความเป็นจริง ผู้นำเหล่านี้ สามารถทำงานได้โดยลำพังเป็นระยะเวลานาน โดยไม่ขอช่วยเหลือ หรือต้องการความช่วยเหลือ น้อยมาก และผู้นำต้องเป็นผู้สามารถปรับเปลี่ยนทิศทาง หรือเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้มา ซึ่งความได้เปรียบของโอกาสที่เข้ามาใหม่

5. ด้านการคงไว้ซึ่งมุมมองกลยุทธ์ในการพัฒนา ผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม แสดง ให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้มที่แข่งขันอยู่ และสามารถนำไปสู่การกำหนด กลยุทธ์ได้

#### 5. การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ นำมาสังเคราะห์เป็นตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา             | ลูตินันท์ นันทะศรี (2563) | นพรัตน์ มุลศรีแก้ว (2563) | ญานุสินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว, (2564) | เดชา ลุนวงศ์ (2564) | ภาคิน เกษณา (2564) | ธิดาพร สร้อยสังวาลย์(2564) | พีชญานา แสงแก้ว (2565) | มนต์ธิชา นัทรอักษรานนท์ (2567) | Wool (2013) | Horth, & Buchner, 2014 | Graham-Leviss 2016 | ความถี่ |
|--|---------------------------|---------------------------|---|---------------------|--------------------|----------------------------|------------------------|--------------------------------|-------------|------------------------|--------------------|---------|
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม                         | ✓                         |                           | ✓   | ✓                   | ✓                  | ✓                          | ✓                      | ✓                              | ✓           |                        |                    | 8       |
| 2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม<br>ร่วมเชิงนวัตกรรม | ✓                         |                           | ✓   | ✓                   | ✓                  | ✓                          | ✓                      | ✓                              | ✓           | ✓                      |                    | 9       |
| 3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิง<br>นวัตกรรม          | ✓                         |                           | ✓   | ✓                   | ✓                  | ✓                          | ✓                      | ✓                              | ✓           |                        |                    | 8       |
| 4. ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิง                             | ✓                         |                           |   |                     |                    |                            |                        | ✓                              |             |                        |                    | 2       |

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา   | จิตินันท์ นันทะศรี (2563) | นพรัตน์ มุสิกศรีแก้ว (2563) | ญาณิมินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว, (2564) | เดชา ดูนาวงค์ (2564) | ภาคิน เกษณา (2564) | ธิดาพร สร้อยสังวาลย์(2564) | เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565) | มนต์ธิชา นัครอักษรานนท์ (2567) | Wool (2013) | Horth, & Buchner, 2014 | Graham-Leviss 2016 | ความดี |
|--|---------------------------|-----------------------------|---|----------------------|--------------------|----------------------------|------------------------|--------------------------------|-------------|------------------------|--------------------|--------|
| นวัตกรรม   |                           |                             |   |                      |                    |                            |                        |                                |             |                        |                    |        |
| 5. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม                | ✓                         |                             | ✓   | ✓                    |                    |                            |                        | ✓                              |             |                        |                    | 4      |
| 6. ด้านการมีส่วนร่วม                             |                           |                             |   |                      |                    |                            | ✓                      |                                |             |                        |                    | 1      |
| 7. ความคิดสร้างสรรค์                             |                           | ✓                           |   |                      |                    |                            |                        |                                |             |                        |                    | 1      |
| 8. ความปรารถนาแรงกล้า                            |                           | ✓                           |   |                      |                    |                            |                        |                                |             |                        |                    | 1      |
| 9. การสร้างและขับเคลื่อนทีม                      |                           | ✓                           |   |                      |                    |                            |                        |                                |             |                        |                    | 1      |
| 10. ด้านกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม                      |                           |                             |   |                      |                    |                            |                        | ✓                              | ✓           |                        |                    | 2      |
| 11. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่ง<br>การเรียนรู้ |                           |                             |   |                      | ✓                  |                            | ✓                      | ✓                              |             |                        |                    | 3      |
| 12. ด้านการบริหารความเสี่ยง                      |                           | ✓                           |   |                      | ✓                  | ✓                          | ✓                      | ✓                              | ✓           |                        | ✓                  | 7      |
| 13. ด้านการสร้างบรรยากาศ<br>แห่งองค์การนวัตกรรม  |                           |                             |   |                      | ✓                  | ✓                          | ✓                      |                                |             |                        |                    | 3      |
| 14. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ<br>และการสื่อสาร |                           |                             |   |                      |                    | ✓                          |                        |                                |             |                        |                    | 1      |
| 15. ให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ                |                           |                             |   |                      |                    |                            |                        |                                |             | ✓                      |                    | 1      |
| 16. จัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์<br>นวัตกรรม       |                           |                             |   |                      |                    |                            |                        |                                |             | ✓                      |                    | 1      |
| 17. การสนับสนุนและให้กำลังใจ<br>บุคลากร          |                           |                             |   |                      |                    |                            |                        |                                |             | ✓                      |                    | 1      |
| 18. การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ                   |                           |                             |   |                      |                    |                            |                        |                                |             | ✓                      |                    | 1      |
| 19. กำหนดภาระงานที่เหมาะสม                       |                           |                             |   |                      |                    |                            |                        |                                |             | ✓                      |                    | 1      |
| 20. มีเสรีภาพ                                    |                           |                             |   |                      |                    |                            |                        |                                |             | ✓                      |                    | 1      |

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา | จิตินันท์ นันทะศรี (2563) | นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) | ญาสุมินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว, (2564) | เดชา ลุนาวงค์ (2564) | ภาคิน เกษณา (2564) | ธิดาพร สร้อยสังวาลย์(2564) | เพ็ญญา แสงแก้ว (2565) | มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) | Wooi (2013) | Horth, & Buchner, 2014 | Graham-Leviss 2016 | ความถี่ |
|--|---------------------------|---------------------------|---|----------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------|------------------------|--------------------|---------|
| 21.ทำงานที่ท้าทาย                              |                           |                           |   |                      |                    |                            |                       |                                |             | ✓                      |                    | 1       |
| 22.ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจ<br>ใคร่รู้       |                           |                           |   |                      |                    |                            |                       |                                |             |                        | ✓                  | 1       |
| 23.ด้านการแสวงหาโอกาส                          |                           |                           |   |                      |                    |                            |                       |                                |             |                        | ✓                  | 1       |
| 24.ด้านการคงไว้ซึ่งมุมมองกลยุทธ์ใน<br>การพัฒนา |                           |                           |   |                      |                    |                            |                       |                                |             |                        | ✓                  | 1       |

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 24 องค์ประกอบนั้นผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ และสรุป เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามความถี่ของแต่ละองค์ประกอบ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ของ จิตินันท์ นันทะศรี (2563) นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563) ญาสุมินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว, และเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2564) เดชา ลุนาวงค์ (2564) ภาคิน เกษณา (2564) ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564) เพ็ญญา แสงแก้ว (2565) มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ (2567) Wooi (2013) Horth, & Buchner, (2014) Graham-Leviss (2016) องค์ประกอบที่นักวิจัย ส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระดับสูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ความถี่ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรร องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบและได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

#### 1. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

จิตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 80-169) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมการทำงาน มีความสำคัญ ส่งผลการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหาร จัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ และการต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย ส่งผลให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ญาสุมินทร์ คุณบูรณ, พรเทพ เสถียรนพเก้า, และเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2564, น. 261-272) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร เปิดเผยและชี้แจงข้อมูล ที่จำเป็นแก่คณะทำงาน ได้รับทราบ ผู้บริหาร และทีมงานสามารถกำหนด หรือสร้างเป้าหมาย ของการปฏิบัติงานสามารถพัฒนางานประสานงาน ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลในองค์กรยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

เดชา ลุนาวงค์ (2564 , น. 75-107) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานศึกษา นับว่าเป็น พฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญ และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บุคลากร มีความพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาคิน เกษณา (2564, น. 73-80) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง การสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็งจำเป็น จะต้องมีส่วนที่ทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอด เผยแพร่ แบ่งปันความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่ง การทำงานด้วยทีมงานที่ทำงานร่วมกันเป็นองค์กร การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นสอนและเป็นผู้ถ่ายทอด ความรู้ ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอน โดยตรงและนำความรู้มาจัดเก็บ ไว้ในระบบเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในการ ขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

Wooi (2013, pp. 225-244) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมโดยระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้าง ความมั่นใจ และเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือ ร่วมคิดในการพัฒนา ระบบงานใหม่ ๆ

Horth, & Buchner, (2014, p. 15) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมว่า บุคลากรในองค์กรนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนความคิดงานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้อง จัดบรรยากาศขององค์กรให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีการสื่อสารแบบเปิดเผย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ตัดสินใจ และแก้ปัญหา ภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงได้รับการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ๆ พร้อมสร้างทีมงานภายใน และสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม โดยมีแนวทางพัฒนาทีมงานให้สามารถทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

## 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

จิตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 80-169) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารเพื่อกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์องค์กร สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างบรรยากาศขององค์กร เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายขององค์กร นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ญาสุมินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว, และเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2564, น. 261-272) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาแสดงออก และใช้กระบวนการต่อผู้ร่วมงานในการผลักดันเปลี่ยนแปลง จากสภาพ ที่เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีการจูงใจ โน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามเป้าหมายสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

เดชา ลุนาวงค์ (2564 , น. 75-107) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้น สร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยโน้มน้าวใจ จูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากร สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ภาคิน เกษณา (2564, น. 73-80) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการ เปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธ กิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลก ใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่ มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ขอมรับ และเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการ สร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลง ไปสู่การสร้าง นวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

Wooi (2013, pp. 225-244) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้ อย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้น เป็นตอน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการ กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ทันสมัย มีความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร สามารถ สื่อสาร โน้มน้าว และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ผ่านการ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อนำองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

### 3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 80-169) ได้ให้ความหมายของการมีทักษะการคิด สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาย ละเอียดลอบ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จัก นำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงาน

ญาสุมินทร์ คุณบูรณ, พรเทพ เสถียรนพเก้า, และเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2564, น. 261-272) ได้ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการคิด สร้างสรรค์หลากหลาย มีแนวคิด ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาหรือบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เดชา ลุนาวงศ์ (2564 , น. 75-107) ได้ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกย่อย คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

ภาคิน เกษณา (2564, น. 73-80) ได้ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออก ในรูป ของการนำองค์กร บุคคลในองค์กร โดยมีการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบหลากหลาย แง่มุม คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับ ข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มา ใช้ ในการบริหาร และส่งเสริมการศึกษาแก่นักเรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำ แนวคิด รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Wooi (2013, pp. 225-244) ได้ให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำสู่คนอื่น เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดี เนื่องจากการคิดวิเคราะห์ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานเป็นประโยชน์ ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่านวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

สรุปได้ว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่อย่างคล่องแคล่ว ยืดหยุ่น และละเอียดรอบคอบ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาต่อยอดความคิดนอกกรอบ พร้อมทั้งกระตุ้นและเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผ่านการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศที่

ทันสมัย มีแนวปฏิบัติงาน แนวคิด ความรู้ใหม่ มาใช้ในการแก้ปัญหาหรือการจัดการองค์กร เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. ด้านการบริหารความเสี่ยง

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563, น. 34-85) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยงว่า หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออก ถึงยอมรับความเสี่ยง การตัดสินใจ ทำสิ่งที่ถูกต้อง มั่นใจในตนเอง และการใส่ใจคนอื่น

ภาคิน เกษณา (2564, น. 73-80) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยงว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหาร เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารต้องตัดสินใจการจัดการบริหาร ปัจจัยและกระบวนการ ดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนด แนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับ ความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับ และตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดย คำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยง ที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่ จะเกิดขึ้น ประเมินผล และรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการ บริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้ง วางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิด สถานการณ์ สร้างนวัตกรรมเมื่อเกิดขึ้น แล้วส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร

Wooi (2013, pp. 225-244) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยงว่า หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็น ไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งอาจประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวเท่ากัน และยอมรับความเสี่ยงได้

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ และกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งกล้าตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ มีการติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการค้นคว้าครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแปรต้น แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

### 1. วุฒิการศึกษา

ทฤษฎี หลักการและแนวคิด

ธีระ รุญเจริญ (2562) ได้ให้ความหมายว่า วุฒิการศึกษาของครูที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่ครูได้ศึกษาซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกระบวนการบริหารและการตัดสินใจเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยเฉพาะในด้านการรับรู้และความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2561) กล่าวว่า วุฒิการศึกษาของครูที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการพิจารณาศักยภาพและขีดความสามารถขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา

สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ ซึ่งนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาทำการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษา อาจทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการตัดสินใจเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณวิษา ปั่นคุ้ม (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลของวุฒิการศึกษาของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสถานศึกษาที่มีครูวุฒิปริญญาโทขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 40 ผู้บริหารมีแนวโน้มแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม นอกจากนี้ สาขาวิชาที่ครูสำเร็จการศึกษายังส่งผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยสถานศึกษาที่มีครูจบการศึกษาหลากหลายสาขา ผู้บริหารมีแนวโน้มพัฒนานวัตกรรมแบบบูรณาการศาสตร์มากกว่า

### 2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี หลักการและแนวคิด

พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้ให้ความหมายของประสบการณ์การปฏิบัติงานว่า การรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่

องค์กรจะต้อง รักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

บุญมาศ แสงเงิน (2563) ได้ให้ความหมายของประสบการณ์การปฏิบัติงานว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการที่ได้เริ่มต้นปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน ย่อมมีปัญหาอุปสรรคให้คนปฏิบัติงานได้รับ และเกิดการแก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อาจเกิดได้จากมีสภาพการณ์ของการคิด วิเคราะห์ พิจารณาในเหตุการณ์สถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จได้ การที่ได้แก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ แล้ว ถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ของการปฏิบัติงาน ณ เวลานั้น เหตุการณ์นั้นได้ และเป็นประสบการณ์ที่สามารถนำประสบการณ์นั้น ไปใช้ได้กับการปฏิบัติงานที่เกิดปัญหา ณ อีกช่วงเวลาหนึ่งได้ อาจได้จากการนำความรู้จากประสบการณ์ในการศึกษามาปรับ ประยุกต์ใช้ให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนต์ธิชา ฉัตรอักษรานนท์ 2567 ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์หรือแนวคิดแตกต่างกัน ส่งผลให้ปรากฏผลเช่นนี้ประสบการณ์ทำงานที่มากพอจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีความคิดเห็นแตกต่างกันและสอดคล้องกับวิจัยของวิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้ตามประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

### 3. ขนาดสถานศึกษา

#### ทฤษฎี หลักการและแนวคิด

มนตรี แก้วสุริยะ (2555) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่กิจกรรมในงานและนอกงาน การรับสถานการณ์ระดับความปรารถนา กลุ่มอ้างอิง เพศ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม การศึกษา ประสบการณ์และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาอีกจำนวนมากที่ใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Wofford, 1989) มาใช้ในการศึกษาถึงสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ส่งผลให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการตัดสินใจอย่างมาก

ขนาดโรงเรียน เป็นตัวกำหนดจำนวนนักเรียนและจำนวนบุคลากร ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน จะทำให้โครงสร้างในการบริหารงานและปริมาณงานของสถานศึกษาต่างกัน สถานศึกษา ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีโครงสร้างซับซ้อนกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาด เล็ก ซึ่งมีโครงสร้างและปริมาณงานที่ต่างกันนี้จะส่งผลต่อการดำเนินงานต่างกัน ไป สอดคล้องกับ การศึกษาของ บุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 78) ทาการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหาร ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและ ดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินใจสัมฤทธิ์ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน โครงสร้าง ความซับซ้อนใน การบริหารของโรงเรียนขนาดใหญ่มีมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กกว่า มีผลต่อการทำให้บุคลากรมี โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน ขนาดโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงเลือกขนาด โรงเรียนมาเป็นตัวแปรหนึ่งเพื่อเปรียบเทียบ ความ แตกต่างในการศึกษาครั้งนี้

จากที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาด สถานศึกษา เป็นตัวแปรที่นักวิจัยหลายท่านให้ความสำคัญ และส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นเพื่อเป็น

ประโยชน์ กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง ในการนำเอาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ไปใช้ในการบริหาร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงนำ ตัวแปรต้นมาศึกษาในครั้งนี้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในปานกลาง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารควรนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ 3) ควรศึกษาหาความรู้ หรือข้อมูล รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน 5) ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร 6) ควรศึกษาข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำมาปรับใช้ในสถานศึกษาพร้อมทั้งแสวงหาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ 7) ควรแลกเปลี่ยน และเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

จิตินันท์ นันทะศรี (2563: 174) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และ 5) การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังกล่าวจะกลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ และคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาได้ในที่สุด

สุจิตรา หนุงาม (2563: 157) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษพบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และระดับคุณภาพการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้าน การบริหารความเสี่ยงกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 305$ ) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการบริหาร ความเสี่ยงสามารถพยากรณ์คุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารควรนำ ข้อมูลจากการศึกษาและวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งหมดของสถานศึกษา มาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ให้เป็นรูปธรรม กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อจะได้ เป็นแนวทาง และเป็นคู่มือที่สามารถนำไปบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาจังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาคิน เกษณา (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้าน ความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศแห่งองค์กร นวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมี ส่วนร่วม 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการ

สร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีดังนี้ 3.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ควรวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองอย่างหยุดนิ่งอยู่กับที่ 3.2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ควรประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งครู นักเรียนและชุมชน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างทีมงานในการพัฒนาให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะทำการดำเนินงานหรือการพัฒนาเป็นไปได้ง่าย 3.3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ควรติดตามพัฒนาองค์กรนวัตกรรม และประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารทางด้านวิชาการในการพัฒนาระบบการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3.4) ด้านการบริหารความเสี่ยง ควรดำเนินกิจกรรมภายใต้มาตรการควบคุมความเสี่ยงที่กำหนดไว้ เพื่อลดผลกระทบ หรือโอกาสที่เกิดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการบริหารความเสี่ยงในทุกด้าน ไม่ใช่แค่ความเสี่ยงเรื่องเงิน แต่รวมถึงความเสี่ยงเรื่องอาคารสถานศึกษา และด้านนักเรียนด้วย 3.5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรวางแผนการบริหารจัดการ โดยสำรวจระบบบริหารการจัดการเรียนรู้ และองค์ความรู้ภายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรส่งเสริมให้บุคลากรของตนเองมีการตนเองพัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และ 3.6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาให้มีความผ่อนคลาย ชีตหยุ่นและเกิดความสบายใจในการทำงาน ในการกำหนดทิศทางโครงสร้างสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษา

เพ็ญญา แสงแก้ว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Alsolami, Cheng & Twalh (2016) ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Goetchius (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้นมี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลูกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและโครงสร้างการจัดการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Couros (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้อำนาจในการคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้เรียนรู้ที่มีแรงขับในตนเอง และการเป็นนักการศึกษา 2) คุณลักษณะทางความคิดของนักนวัตกรรม 8 ประการ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ผู้ค้นพบและแก้ไขปัญหา ผู้กล้ายอมรับความเสี่ยง การมีเครือข่าย เป็นคนช่างสังเกต เป็นนักคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น และมีความคิดไตร่ตรองเสมอ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังภาพที่ 2 และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1



ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

ภาพที่ 2 ระยะการวิจัย

ตารางที่ 3 วัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการวิจัย

| วัตถุประสงค์   | วิธีการดำเนินการ   | ผลที่ได้รับ   |
|--|--|---|
| <p>ระยะที่ 1 การศึกษาระดับและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<br/>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1</p> |  |   |
| <p>1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1</p>                                 | <p>1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง<br/>2. สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา<br/>3. สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1<br/>4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง<br/>5. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1</p> | <p>1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1</p> |
| <p>2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1</p>                                | <p>1. ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบที (t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's method)</p>   | <p>1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1</p> |

| <p>ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร<br/>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1</p> |   |  |
|---|---|--|
| <p>3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1</p>                                | <p>1. นำผลจากการวิเคราะห์ระยะที่ 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม</p> <p>2. รวบรวมข้อมูลสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง</p> <p>3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร</p> <p>4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)</p> | <p>2. ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การเพิ่มระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น</p> |

## ระยะที่ 1 การศึกษาระดับและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 114 โรงเรียน รวม 1,004 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 285 คน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 69 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 197 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 19 คน

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

| ขนาดโรงเรียน | จำนวน (คน) |               |
|--------------|------------|---------------|
|              | ประชากร    | กลุ่มตัวอย่าง |
| ขนาดเล็ก     | 244        | 69            |
| ขนาดกลาง     | 693        | 197           |
| ขนาดใหญ่     | 67         | 19            |
| รวม          | 1,004      | 285           |

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ 4 ด้าน คือ

- 1) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
- 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 3) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 4) การบริหารความเสี่ยง

โดยใช้เกณฑ์วัดระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967, pp. 16-24) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

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

### 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำเนื้อหาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) จำนวน 3 ท่าน

- 3.1 ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.2 ดร.ญานิกา ลุนราศรี อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์  
มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.3 ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา

จากการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธาน และคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

5. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.27 – 0.72

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.97

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.ผู้วิจัยนำหนังสือที่ออกให้จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ส่งหนังสือและนำแบบสอบถาม Google Form ในรูปแบบ QR CODE ในช่องรับเอกสารของแต่ละโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

3.เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผ่านทาง Google Form ตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยสถิติต่อไป

### 5.การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงบนคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีลักษณะคำถามเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน ตามแนวคิด John W. Best (1997,p190) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ระดับน้อยที่สุด

### 6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบที (t-test)

3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ (Sheffe's method)

## ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

### 1.กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน
2. อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน

มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยผู้บริหาร โรงเรียนรัฐบาลต้องมีคุณสมบัติวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต้องมีขนาดใหญ่ขึ้นไป
2. เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ นวัตกรรมการบริหารการศึกษา และได้รับการยอมรับในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป
2. เป็นผู้ที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานเกี่ยวกับ นวัตกรรมการบริหารการศึกษา เป็นที่ประจักษ์ในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป
3. เป็นผู้บริหารในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานเกี่ยวกับ นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป
4. เป็นนักวิชาการด้านการศึกษา หรือด้านการบริหารการศึกษา
5. เป็นผู้มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

### ผู้เชี่ยวชาญ

1. รศ.ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผศ.ดร.ปณณัฐฐา มาเชค อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ดร.ณัฐฉาน พุเตี๋ยมวงศ์                      อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.ปิยะพร วงศ์อุดม                      ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโป่งตะเคียน
5. นายคมกริช ทักษิพา                      ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลศรีมโหสถ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview)

## 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีโครงสร้างและเนื้อหาที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยสร้างประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม จากข้อมูลที่วิเคราะห์มาจากระยะที่ 1
3. ผู้วิจัยนำร่างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
4. ผู้วิจัยนำร่างแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณา ตรวจสอบ สำนวนภาษา ความถูกต้อง และความสมบูรณ์
5. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ฉบับสมบูรณ์

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวทางในการสังเกต ปฏิสัมพันธ์และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal Interview)

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยรวบรวมมาจากการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อความสำคัญที่มีความคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันมาจัดเรียงให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน สังเคราะห์ ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างข้อมูล แล้วสรุปเป็นแนวทางพัฒนา

## 6. จริยธรรมการวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 รหัสโครงการวิจัย : G-HU086/2568 วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัย ดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการ ล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้  
วันที่รับรอง : วันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568 วันที่หมดอายุ : วันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|           |     |  |
|-----------|-----|--|
| n         | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                               |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean)                                 |
| S.D.      | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)        |
| t         | แทน | การทดสอบโดยใช้ค่า t-test                         |
| F         | แทน | ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-distribution)                |
| SS        | แทน | ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง         |
| MS        | แทน | ค่าความแปรปรวน                                   |
| df        | แทน | องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)       |
| p         | แทน | ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability) |
| *         | แทน | การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                |

#### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง 285 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม             | จำนวน (n) | ร้อยละ |
|------------------------------------|-----------|--------|
| <b>1.วุฒิการศึกษา</b>              |           |        |
| ปริญญาตรี                          | 181       | 63.50  |
| สูงกว่าปริญญาตรี                   | 104       | 36.50  |
| รวม                                | 285       | 100    |
| <b>2.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</b> |           |        |
| น้อยกว่า 5 ปี                      | 55        | 19.30  |
| 5-10 ปี                            | 100       | 35.10  |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป                | 130       | 45.60  |
| รวม                                | 285       | 100    |
| <b>3.ขนาดสถานศึกษา</b>             |           |        |
| ขนาดเล็ก                           | 69        | 24.20  |
| ขนาดกลาง                           | 197       | 69.10  |
| ขนาดใหญ่                           | 19        | 6.70   |
| รวม                                | 285       | 100    |

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 แสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้าน

| องค์ประกอบที่ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม                           | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | อันดับ |
|---------------|---|-----------|------|-------|--------|
| 1             | การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม<br>เชิงนวัตกรรม | 4.38      | 0.56 | มาก   | 2      |
| 2             | การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม                     | 4.33      | 0.58 | มาก   | 4      |
| 3             | การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิง<br>นวัตกรรม      | 4.41      | 0.60 | มาก   | 1      |
| 4             | การบริหารความเสี่ยง                             | 4.36      | 0.59 | มาก   | 3      |
|               | รวม   | 4.37      | 0.52 | มาก   |        |

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาพรวมระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม รองลงมา คือด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยง โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ

| ข้อที่ | การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ     | อันดับ |
|--------|--|-----------|------|-----------|--------|
| 1      | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร พร้อมทั้งยกย่อง และสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม                | 4.46      | 0.72 | มากที่สุด | 2      |
| 2      | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ระดมความคิดร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม                                  | 4.39      | 0.72 | มากที่สุด | 4      |
| 3      | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดบทบาทหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน              | 4.40      | 0.66 | มากที่สุด | 3      |
| 4      | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานภายในเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม  | 4.49      | 0.67 | มากที่สุด | 1      |
| 5      | ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม   | 4.29      | 0.76 | มาก       | 5      |
| 6      | ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างทีมงานภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.24      | 0.73 | มาก       | 6      |
|        | รวม  | 4.38      | 0.56 | มาก       |        |

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานภายในเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร พร้อมทั้งยกย่อง และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดบทบาทหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างทีมงานภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ

| ข้อที่ | การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | อันดับ |
|--------|--|-----------|------|-------|--------|
| 1      | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้             | 4.27      | 0.68 | มาก   | 5      |
| 2      | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้ครูและชุมชนอยู่เป็นรูปธรรม | 4.24      | 0.77 | มาก   | 6      |
| 3      | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม  | 4.29      | 0.73 | มาก   | 4      |
| 4      | ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม  | 4.34      | 0.64 | มาก   | 3      |
| 5      | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรได้เข้าใจ และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม            | 4.45      | 0.62 | มาก   | 1      |
| 6      | ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อสนับสนุนขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม                               | 4.40      | 0.70 | มาก   | 2      |
| รวม    |  | 4.33      | 0.58 | มาก   |        |

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแนว

ทางการพัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรได้เข้าใจ และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อสนับสนุนขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้ครูและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ

| ข้อที่ | การมีทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | อันดับ |
|--------|---|-----------|------|-------|--------|
| 1      | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา                          | 4.40      | 0.70 | มาก   | 3      |
| 2      | ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม                           | 4.40      | 0.71 | มาก   | 3      |
| 3      | ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ | 4.39      | 0.69 | มาก   | 5      |
| 4      | ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม                               | 4.42      | 0.67 | มาก   | 2      |
| 5      | ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์ นวัตกรรมและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน                     | 4.46      | 0.66 | มาก   | 1      |
| 6      | ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา             | 4.38      | 0.68 | มาก   | 6      |
| รวม    |   | 4.41      | 0.60 | มาก   |        |

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์

เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์ นวัตกรรมและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม ที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้อ

| ข้อที่ | ด้านการบริหารความเสี่ยง  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | อันดับ |
|--------|--|-----------|------|-------|--------|
| 1      | ผู้บริหารสถานศึกษาล้าตาคิดสนใจในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา                               | 4.38      | 0.67 | มาก   | 3      |
| 2      | ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร                 | 4.42      | 0.60 | มาก   | 1      |
| 3      | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือสถานการณ์ที่กดดันและซับซ้อนจากการขับเคลื่อนนวัตกรรม              | 4.34      | 0.63 | มาก   | 5      |
| 4      | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับนวัตกรรม | 4.31      | 0.74 | มาก   | 6      |
| 5      | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ความคุม และลดความเสี่ยงจากการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้             | 4.36      | 0.64 | มาก   | 4      |
| 6      | ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการจัดการผลลัพธ์จากการนำนวัตกรรมมาใช้                              | 4.39      | 0.63 | มาก   | 2      |
| รวม    |  | 4.36      | 0.59 | มาก   |        |

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง

ในการจัดการผลลัพธ์จากการนำนวัตกรรมมาใช้ และผู้บริหารสถานศึกษาล้ำตัดสนใจในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับนวัตกรรม

## 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา         | วุฒิการศึกษา           |      |       |                               |      |           | t      | p    |
|--|------------------------|------|-------|-------------------------------|------|-----------|--------|------|
|  | ปริญญาตรี<br>(n = 181) |      |       | สูงกว่าปริญญาตรี<br>(n = 104) |      |           |        |      |
|  | $\bar{X}$              | S.D. | ระดับ | $\bar{X}$                     | S.D. | ระดับ     |        |      |
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีมและ<br>การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม | 4.32                   | 0.61 | มาก   | 4.48                          | 0.45 | มาก       | 2.431* | .001 |
| 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์<br>เชิงนวัตกรรม                 | 4.31                   | 0.63 | มาก   | 4.37                          | 0.47 | มาก       | 0.891* | .000 |
| 3. ด้านการมีทักษะการคิด<br>สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม      | 4.36                   | 0.64 | มาก   | 4.50                          | 0.50 | มากที่สุด | 1.891* | .011 |
| 4. ด้านการบริหารความเสี่ยง                             | 4.38                   | 0.60 | มาก   | 4.33                          | 0.58 | มาก       | 0.705  | .490 |
| รวม  | 4.34                   | 0.56 | มาก   | 4.42                          | 0.43 | มาก       | 1.703  | .040 |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม<br>ของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา         | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน |      |       |                      |      |       |                                  |      |       |
|--|---------------------------|------|-------|----------------------|------|-------|----------------------------------|------|-------|
|  | น้อยกว่า 5 ปี<br>(n = 55) |      |       | 5-10 ปี<br>(n = 100) |      |       | มากกว่า 10 ปีขึ้นไป<br>(n = 130) |      |       |
|  | $\bar{X}$                 | S.D. | ระดับ | $\bar{X}$            | S.D. | ระดับ | $\bar{X}$                        | S.D. | ระดับ |
| 1. ด้านการทำงานเป็น<br>ทีมและการมีส่วนร่วม<br>เชิงนวัตกรรม | 4.00                      | 0.74 | มาก   | 4.45                 | 0.50 | มาก   | 4.48                             | 0.45 | มาก   |
| 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์<br>เชิงนวัตกรรม                     | 4.10                      | 0.77 | มาก   | 4.39                 | 0.52 | มาก   | 4.38                             | 0.50 | มาก   |
| 3. ด้านการมีทักษะการ<br>คิดสร้างสรรค์เชิง<br>นวัตกรรม      | 4.17                      | 0.85 | มาก   | 4.44                 | 0.53 | มาก   | 4.48                             | 0.48 | มาก   |
| 4. ด้านการบริหารความ<br>เสี่ยง                             | 4.30                      | 0.75 | มาก   | 4.39                 | 0.56 | มาก   | 4.37                             | 0.55 | มาก   |
| รวม  | 4.14                      | 0.69 | มาก   | 4.42                 | 0.46 | มาก   | 4.43                             | 0.45 | มาก   |

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรมตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมมี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา         | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | df  | MS    | F       | p    |
|--|----------------------|---------|-----|-------|---------|------|
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีมและการ<br>มีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม | ระหว่างกลุ่ม         | 9.635   | 2   | 4.818 | 16.848* | .001 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 80.635  | 282 | .286  |         |      |
|  | รวม                  | 90.270  | 284 |       |         |      |
| 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง<br>นวัตกรรม                 | ระหว่างกลุ่ม         | 3.655   | 2   | 1.827 | 5.657*  | .004 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 91.094  | 282 | .323  |         |      |
|  | รวม                  | 94.749  | 284 |       |         |      |
| 3. ด้านการมีทักษะการคิด<br>สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม      | ระหว่างกลุ่ม         | 3.860   | 2   | 1.930 | 5.621*  | .004 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 96.181  | 282 | .343  |         |      |
|  | รวม                  | 100.678 | 284 |       |         |      |
| 4. ด้านการบริหารความเสี่ยง                             | ระหว่างกลุ่ม         | .320    | 2   | .160  | .453    | .636 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 99.700  | 282 | .354  |         |      |
|  | รวม                  | 100.020 | 284 |       |         |      |
| ภาพรวม   | ระหว่างกลุ่ม         | 3.511   | 2   | 1.755 | 6.814*  | .001 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 72.644  | 282 | .258  |         |      |
|  | รวม                  | 76.154  | 284 |       |         |      |

\*p ≤ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นด้านการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 14 – 17

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน |         |                         |
|---------------------------|---------------------------|---------|-------------------------|
|                           | น้อยกว่า 5 ปี             | 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี<br>ขึ้นไป |
| $\bar{x}$                 | 4.14                      | 4.42    | 4.43                    |
| น้อยกว่า 5 ปี             | 4.14                      | -       | .273*                   |
| 5-10 ปี                   | 4.42                      | -       | .013                    |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป       | 4.43                      | -       | -                       |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี สูงกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปสูงกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนรายคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 5 ปี |               |         | มากกว่า 10 ปี<br>ขึ้นไป |
|---------------------------|---------------|---------------|---------|-------------------------|
|                           | $\bar{x}$     | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี |                         |
|                           | $\bar{x}$     | 4.13          | 4.41    | 4.43                    |
| น้อยกว่า 5 ปี             | 4.13          | -             | .445*   | .479*                   |
| 5-10 ปี                   | 4.41          | -             | -       | .034                    |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป       | 4.43          | -             | -       | -                       |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี สูงกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปสูงกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนรายคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 5 ปี |               |         | มากกว่า 10 ปี<br>ขึ้นไป |
|---------------------------|---------------|---------------|---------|-------------------------|
|                           | $\bar{x}$     | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี |                         |
|                           | $\bar{x}$     | 4.13          | 4.41    | 4.43                    |
| น้อยกว่า 5 ปี             | 4.13          | -             | .287*   | .287*                   |
| 5-10 ปี                   | 4.41          | -             | -       | .000                    |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป       | 4.43          | -             | -       | -                       |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี สูงกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป สูงกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนรายคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน |           | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี<br>ขึ้นไป |
|---------------------------|-----------|---------------|---------|-------------------------|
|                           | $\bar{x}$ | 4.13          | 4.41    | 4.43                    |
| น้อยกว่า 5 ปี             | 4.13      | -             | .267*   | .309*                   |
| 5-10 ปี                   | 4.41      | -             | -       | .042                    |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป       | 4.43      | -             | -       | -                       |

\*p < .05

จากตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี สูงกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป สูงกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนรายคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม<br>ของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา         | ขนาดสถานศึกษา        |      |       |                       |      |       |                       |      |           |
|--|----------------------|------|-------|-----------------------|------|-------|-----------------------|------|-----------|
|  | ขนาดเล็ก<br>(n = 55) |      |       | ขนาดกลาง<br>(n = 100) |      |       | ขนาดใหญ่<br>(n = 130) |      |           |
|  | $\bar{X}$            | SD   | ระดับ | $\bar{X}$             | SD   | ระดับ | $\bar{X}$             | SD   | ระดับ     |
| 1. ด้านการทำงานเป็น<br>ทีมและการมีส่วนร่วม<br>เชิงนวัตกรรม | 4.28                 | 0.75 | มาก   | 4.39                  | 0.48 | มาก   | 4.62                  | 0.51 | มากที่สุด |
| 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์<br>เชิงนวัตกรรม                     | 4.16                 | 0.75 | มาก   | 4.39                  | 0.49 | มาก   | 4.40                  | 0.63 | มาก       |
| 3. ด้านการมีทักษะการ<br>คิดสร้างสรรค์เชิง<br>นวัตกรรม      | 4.35                 | 0.78 | มาก   | 4.42                  | 0.50 | มาก   | 4.44                  | 0.73 | มาก       |
| 4. ด้านการบริหารความ<br>เสี่ยง                             | 4.25                 | 0.74 | มาก   | 4.39                  | 0.52 | มาก   | 4.50                  | 0.63 | มากที่สุด |
| รวม  | 4.26                 | 0.67 | มาก   | 4.40                  | 0.45 | มาก   | 4.49                  | 0.57 | มาก       |

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา         | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | df  | MS    | F      | p    |
|--|----------------------|---------|-----|-------|--------|------|
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีมและการ<br>มีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม | ระหว่างกลุ่ม         | 1.784   | 2   | .892  | 2.843* | .060 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 88.486  | 282 | .314  |        |      |
|  | รวม                  | 90.270  | 284 |       |        |      |
| 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง<br>นวัตกรรม                 | ระหว่างกลุ่ม         | 2.780   | 2   | 1.390 | 4.262* | .015 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 91.969  | 282 | .326  |        |      |
|  | รวม                  | 94.749  | 284 |       |        |      |
| 3. ด้านการมีทักษะการคิด<br>สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม      | ระหว่างกลุ่ม         | .279    | 2   | .139  | .391   | .677 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 100.399 | 282 | .356  |        |      |
|  | รวม                  | 100.678 | 284 |       |        |      |
| 4. ด้านการบริหารความเสี่ยง                             | ระหว่างกลุ่ม         | 1.363   | 2   | .682  | 1.949  | .144 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 98.657  | 282 | .350  |        |      |
|  | รวม                  | 100.020 | 284 |       |        |      |
| ภาพรวม   | ระหว่างกลุ่ม         | 1.242   | 2   | .621  | 2.337  | .098 |
|  | ภายในกลุ่ม           | 74.912  | 282 | .266  |        |      |
|  | รวม                  | 76.154  | 284 |       |        |      |

\*p < .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษวิทยาเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นด้านด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 20 – 21

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา |           | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
|               | $\bar{x}$ | 4.26     | 4.40     | 4.49     |
| ขนาดเล็ก      | 4.26      | -        | .267*    | .309*    |
| ขนาดกลาง      | 4.40      | -        | -        | .042     |
| ขนาดใหญ่      | 4.49      | -        | -        | -        |

\*p < .05

จากตารางที่ 20 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษาแล้ว สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม

| ขนาดสถานศึกษา |           | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|
|               | $\bar{x}$ | 4.26     | 4.40     | 4.49     |
| ขนาดเล็ก      | 4.26      | -        | .229*    | .247     |
| ขนาดกลาง      | 4.40      | -        | -        | .018     |
| ขนาดใหญ่      | 4.49      | -        | -        | -        |

\*p < .05

จากตารางที่ 21 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตามขนาดสถานศึกษาแล้ว สถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

## ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เกี่ยวข้องที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จากการสัมภาษณ์สรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมนั้น ผู้บริหารควรขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมต้องมีความสามารถในการมองเห็นอนาคตอย่างชัดเจน โดยอิงข้อมูลและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และสังคม แล้วนำมาวางแผนต่อยอดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 การสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพเริ่มต้นจากการสื่อสารให้ทีมงานเข้าใจและเป็นเจ้าของร่วมกัน ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำอะไรใหม่ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด ส่งเสริมให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเชิงนวัตกรรม การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น สามารถทำได้ผ่านการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประกวดนวัตกรรมการเรียนการสอน การให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานโดดเด่น นอกจากนี้ การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม จะช่วยให้การบริหารมีความคล่องตัวและโปร่งใส ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะการคิดเชิงระบบ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถจัดการกับแรงต้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการพัฒนานวัตกรรม มีระบบประเมินและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที พัฒนา Soft Skills อย่างความฉลาดทางอารมณ์ การฟังอย่างลึกซึ้ง

และการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบกับการสร้างระบบที่เลี้ยงสำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่ จะช่วยสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาภาวะผู้นำ การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านนวัตกรรม เช่น การจัดพื้นที่เรียนรู้แบบ STEM และ Maker Space จะทำให้วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์จึงต้องมีการบูรณาการทุกมิติ ตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทักษะการสื่อสาร วิสัยทัศน์และการใช้เทคโนโลยี ไปจนถึงการสร้างเครือข่ายและระบบสนับสนุน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเป็นต้นแบบการศึกษาเชิงนวัตกรรมที่ยั่งยืน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยการเสริมสร้างการคิดเชิงอนาคต (Future Thinking) การพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงอนาคตเป็นรากฐานสำคัญของการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม การ “เสริมสร้างการคิดเชิงอนาคต” (อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคคนที่ 1 ,สัมภาษณ์) โดยจัดโปรแกรมการอบรม "Future Thinking" ให้ผู้บริหารได้เรียนรู้การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และสังคม เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ช่วยให้ผู้บริหารได้เรียนรู้การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และสังคมอย่างเป็นระบบ เช่น การเรียนรู้แบบไฮบริด การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการศึกษา และทักษะแห่งอนาคต รวมถึงการวิเคราะห์บริบทท้องถิ่นและความต้องการของชุมชน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ มีการฝึกอบรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทำให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคตที่เป็นไปได้หลายรูปแบบ และเตรียมพร้อมรับมือกับความไม่แน่นอน นอกจากนี้ ควรมีการฝึกใช้ “เครื่องมือดิจิทัล” (อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคคนที่ 2 ,สัมภาษณ์) ในการติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้ม เช่น การใช้ Big Data และ AI ในการคาดการณ์ความต้องการทางการศึกษาในอนาคต

2. การส่งเสริมการเรียนรู้จากแบบอย่างที่ดี การเรียนรู้จากแบบอย่างที่ดีเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ คือ วัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ ยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ เพื่อสร้างรากฐานของวิสัยทัศน์ที่ไม่หยุดอยู่กับที่ แต่มองไปข้างหน้าอย่างมีเป้าหมายและมีคุณค่า และสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ครูทดลองใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย การศึกษาดูงานสถานศึกษานวัตกรรมทั้งในและต่างประเทศจะช่วยให้ผู้บริหารได้เห็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมของการนำนวัตกรรมมาใช้ในการศึกษา หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กับผู้นำการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการขับเคลื่อนนวัตกรรม รวมถึงผู้บริหารควร “เป็นต้นแบบในการแสดงวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม” (ผู้บริหารคนที่ 4 ,สัมภาษณ์)

3. การพัฒนาทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นทักษะสำคัญที่ผู้นำต้องมี ผู้บริหารต้อง “สื่อสารวิสัยทัศน์” (อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคนที่ 3 ,สัมภาษณ์) ของตัวเองให้ทีมงานเข้าใจร่วมกันให้ได้ เพราะถ้าคนในองค์กรไม่เห็นภาพเดียวกัน การขับเคลื่อนก็จะไม่ไปในทิศทางเดียวกัน การฝึกอบรมการนำเสนอ การเล่าเรื่อง และการสร้างแรงบันดาลใจจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้กับบุคลากรและชุมชนเข้าใจ และร่วมขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมควรครอบคลุมทั้งการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เช่น การพูดในที่ประชุม การนำเสนอต่อผู้ปกครอง การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล และการเขียนเอกสารนโยบาย เทคนิคการเล่าเรื่อง (Storytelling) เป็นเครื่องมือที่มีพลังในการสร้างความเข้าใจ และการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรได้เรียนรู้วิธีการสร้างเรื่องราวที่สามารถสะท้อนอารมณ์และสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงการใช้ข้อมูลและตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ การฝึกใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น การสร้างสื่อมัลติมีเดีย การใช้โซเชียลมีเดีย และการจัดกิจกรรมออนไลน์ ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ควรมีการฝึกทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปในลักษณะสองทาง ผู้บริหารจะได้เรียนรู้วิธีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรและชุมชน แล้วนำมาปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา (Learning Networks) การพัฒนานวัตกรรมไม่สามารถทำได้โดยลำพัง ผู้บริหารควร “สร้างเครือข่ายความร่วมมือ” (ผู้บริหารคนที่ 5 ,สัมภาษณ์) กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เครือข่ายนี้จะทำหน้าที่เป็นแพลตฟอร์มสำหรับการแบ่งปันประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนแนวคิดนวัตกรรม และการสร้างโครงการร่วมที่จะช่วยขับเคลื่อนการศึกษาในพื้นที่ให้เป็นต้นแบบการศึกษาเชิงนวัตกรรมของประเทศ การจัดตั้งเครือข่ายควรเริ่มจากการระบุด้านการศึกษาที่มีความพร้อมและความสนใจในการพัฒนานวัตกรรม กิจกรรมของเครือข่ายควรมีความหลากหลาย เช่น การจัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นประจำ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) การพัฒนาโครงการนวัตกรรมร่วม และการประเมินผลและปรับปรุงร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมต่อเครือข่าย เช่น การสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการประชุมทางไกล และการสร้างฐานข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดี จะช่วยให้การทำงานของเครือข่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้น เครือข่ายควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาแบบจำลองการเรียนรู้ใหม่ การสร้างมาตรฐานการศึกษาเชิงนวัตกรรม หรือการพัฒนาครูให้มีทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 การ

มีระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบจะช่วยให้เครือข่ายสามารถปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องความสำเร็จของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะวัดได้จากการที่ผู้บริหารสามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรม

จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในระยะที่ 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีการรับรู้และมีมุมมองและการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และความคาดหวังต่อผู้บริหารที่แตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นครูที่มีการปรับตัวเข้ากับ โรงเรียน และจะได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการบริหารความเสี่ยงต่างๆ ทำให้เห็นกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษามากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จึงส่งผลต่อการประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารแตกต่างกัน ซึ่งครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีอาจยังไม่ได้รับโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมถึงการบริหารงานด้านต่างๆจึงทำให้การรับรู้และมีมุมมองของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารไม่มาก การรับรู้ข้อมูลขอบข่ายงานต่างๆของโรงเรียนน้อยทำให้มีมุมมองและการประเมินผู้บริหารต่างกันไป ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี ผู้บริหารควร สื่อสารวิสัยทัศน์ของตัวเองให้ทีมงานเข้าใจร่วมกันให้ได้ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิดเห็น หรือการจัดทำแผนกลยุทธ์ร่วมกัน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ มีการพัฒนาทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์โดยการฝึกอบรมการนำเสนอ การเล่าเรื่อง และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมให้บุคลากรและ ชุมชนเข้าใจและร่วมขับเคลื่อน

จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในระยะที่ 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ควรให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน โดยอาจใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิดเห็น หรือการจัดทำแผนกลยุทธ์ร่วมกัน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความมุ่งมั่นในการ “ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ” (อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคคนที่ 2 ,สัมภาษณ์)

สร้างความมั่นใจให้คุณครูว่ามีทักษะและความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ รวมทั้งให้บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยเข้าร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ของตัวเองให้ทีมงานเข้าใจร่วมกันให้ได้ เพราะถ้าคนในองค์กรไม่เห็นภาพเดียวกัน การขับเคลื่อนก็จะไม่ไปในทิศทางเดียว อีกอย่างคือ ผู้บริหารควร “สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง” (อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคนที่ 3 ,สัมภาษณ์) ให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทำอะไรใหม่ ๆ โดยไม่กลัวว่าจะซึ่งทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ได้รับประสบการณ์ มองเห็นภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรในมิติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในระยะที่ 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันนั้น ขนาดสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดจำนวนนักเรียนและจำนวนครู ซึ่งสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจะทำให้โครงสร้างในการบริหารงานและปริมาณงานต่างกัน รวมถึงข้อได้เปรียบทางทรัพยากร สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่จะมีความได้เปรียบเชิงทรัพยากรจึงมีงบประมาณเพียงพอในการลงทุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ก้าวล้ำและเป็นรูปธรรมได้มากกว่า เนื่องจากมีเครื่องมือสนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ การมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ทำให้การสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องผ่านหลายระดับ แต่ในขณะเดียวกันก็มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ข้อได้เปรียบเชิงทรัพยากรที่แตกต่างกันนี้ มีผลต่อการทำให้ครูมองเห็นภาพวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มักเห็นการลงทุนด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและเข้าใจทิศทางการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น มิติการรับรู้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการแสดงวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยร่วมกันระดมความคิดในการวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มที่ประสบปัญหาหรือเปลี่ยนแปลง และให้อิสระทางความคิดในการแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ สำหรับสถานศึกษาขนาดกลางและเล็ก เน้นการใช้เทคโนโลยีที่คุ้มค่า เช่น แอปพลิเคชันฟรี หรือ โอเพ่นซอร์ส สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน กับสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อแบ่งปันทรัพยากร พัฒนานวัตกรรมจากทรัพยากรที่มีอยู่ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นหลัก ส่งเสริมการแสดงความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นต้นแบบการเรียนรู้ พร้อมทั้งแสวงหาความรู้และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน

จากแนวทางที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสามารถสังเคราะห์เป็นประเด็นหลักสำคัญได้ดังนี้

## 1. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน

การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1.1 วิเคราะห์บริบทปัจจุบันของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาในอนาคต

1.2 การกำหนดองค์ประกอบหลักของวิสัยทัศน์ สะท้อนเอกลักษณ์และจุดแข็งของสถานศึกษา

1.3 “สื่อสารวิสัยทัศน์” (อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคนที่ 3 ,สัมภาษณ์) ของตัวเองให้ทีมงานเข้าใจร่วมกัน “เป็นต้นแบบในการแสดงวิสัยทัศน์” (ผู้บริหารคนที่ 4 ,สัมภาษณ์)

1.4 การสร้างระบบติดตามและประเมินผลที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์จะช่วยให้การขับเคลื่อนมีทิศทางที่ชัดเจน การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้ การรายงานผลความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอต่อทุกภาคส่วน และ “ปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์” (อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคนที่ 2 ,สัมภาษณ์) อย่างสม่ำเสมอตามการเปลี่ยนแปลงของบริบท

## 2. ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร และใช้เทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม

2.1 การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับความผิดพลาด สร้างสภาพแวดล้อมที่บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่โดยไม่กลัวความผิดพลาด ผู้บริหารควร “สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง” (อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคนที่ 3 ,สัมภาษณ์) ให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทำอะไรมาก ๆ โดยไม่กลัวว่าจะผิด

2.2 การจัดระบบการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนร่วมกัน ศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเชิงนวัตกรรม

2.3 การบูรณาการเทคโนโลยีและการสร้างพื้นที่นวัตกรรม “เสริมสร้างการคิดเชิงอนาคต” (อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคนที่ 1 ,สัมภาษณ์) โดยจัดโปรแกรมการอบรม "Future Thinking" ให้ผู้บริหารได้เรียนรู้การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และสังคม เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

2.4 “ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม” (อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคนที่ 2 ,สัมภาษณ์) ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดพื้นที่เรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เช่น ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom), ห้องเรียน STEM หรือ Maker Space เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริง และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน

### 3. การพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.1 พัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การคิดเชิงระบบเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของสถานศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ไม่มองปัญหาแบบแยกส่วน แต่เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ

3.2 พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมจะต้องเป็นคนที่ไม่หยุดนิ่ง และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาต้องมีความกล้าที่จะทดลอง ปรับตัว และไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ

3.3 พัฒนา Soft Skills ของผู้บริหาร Soft Skills เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และนำพาทีมงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนานวัตกรรม

4.1 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

4.2 การแลกเปลี่ยนแนวคิดนวัตกรรม

4.3 สร้างโครงการร่วมที่จะช่วยขับเคลื่อนการศึกษาในพื้นที่ให้เป็นต้นแบบการศึกษาเชิงนวัตกรรม

### 5. การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

5.1 การคัดเลือกและเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยง ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญสามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการทำงาน และถ่ายทอดประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ และให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีผลการสอนที่ดี และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายและสาธิตวิธีการสอนได้อย่างชัดเจน มีความอดทนในการแนะนำและให้คำปรึกษา เป็นพี่เลี้ยงให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย

5.2 จับคู่พี่เลี้ยง-ลูกศิษย์ “กำหนดเป้าหมายการพัฒนา” (อาจารย์ภาควิชาการบริหาร การศึกษาคนที่ 2 ,สัมภาษณ์)

5.3 การติดตามผล และการประเมินความก้าวหน้า เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และต่อเนื่อง

ตารางที่ 22 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

| ข้อที่ | การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา   | แนวทาง   |
|--------|--|--|
| 1      | การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน                                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.วิเคราะห์บริบทปัจจุบันของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน</li> <li>2.การกำหนดองค์ประกอบหลักของวิสัยทัศน์ สะท้อนเอกลักษณ์และจุดแข็งของสถานศึกษา</li> <li>3. “สื่อสารวิสัยทัศน์” (อาจารย์ภาควิชาการบริหาร การศึกษาคคนที่ 3 ,สัมภาษณ์) ของตัวเองให้ทีมงาน เข้าใจร่วมกัน</li> <li>4. การสร้างระบบติดตามและประเมินผลที่ เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์</li> </ol> |
| 2      | ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ในองค์กร และใช้เทคโนโลยีเพื่อ การตัดสินใจเชิงนวัตกรรม | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับความ ผิดพลาด</li> <li>2.การจัดระบบการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้</li> <li>3.การบูรณาการเทคโนโลยีและการสร้างพื้นที่ นวัตกรรม</li> <li>4.ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม</li> </ol>   |
| 3      | การพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง อย่างต่อเนื่อง   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.พัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)</li> <li>2.พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)</li> <li>3.พัฒนา Soft Skills ของผู้บริหาร</li> </ol>  |
| 4      | การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการพัฒนานวัตกรรม                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา</li> <li>2. “การแลกเปลี่ยนแนวคิดนวัตกรรม”(ผู้บริหาร สถานศึกษาคคนที่ 5 ,สัมภาษณ์)</li> <li>3.สร้างโครงการร่วมที่จะช่วยขับเคลื่อนการศึกษา ในพื้นที่ให้เป็นต้นแบบการศึกษาเชิงนวัตกรรม</li> </ol>   |

|   |  |
|---|--|
| <b>5 การสร้างระบบพี่เลี้ยง<br/>(Mentoring System)</b> | 1.การคัดเลือกและเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยง<br>2.จับคู่พี่เลี้ยง-ลูกศิษย์ กำหนดเป้าหมายการพัฒนา<br>3.การติดตามผล และการประเมินความก้าวหน้า<br>เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ |
|---|--|

จากตารางที่ 22 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ทั้ง 5 แนวทาง ซึ่งแนวทางข้อที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน และข้อที่ 2 ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร และใช้เทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม เป็นแนวทางข้อที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งแนวทางทั้ง 5 แนวทาง สามารถดำเนินการในแบบคู่ขนานไป

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ” มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 2.) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา และ3.) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมตามลำดับ

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานภายในเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร พร้อมทั้งยกย่อง และสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดบทบาทหน้าที่เพื่อให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ระดมความคิดร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม มีบริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างทีมงานภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานรวมกัน ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรได้เข้าใจ และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อสนับสนุน ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับแนวทาง การศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มความ เปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ผู้บริหาร สถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา ให้ครูและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ตามลำดับ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร สถานศึกษาให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา พยายามความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรม ทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและ รับผิดชอบผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางใน การจัดการผลลัพธ์จากการนำนวัตกรรมมาใช้ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจในการขับเคลื่อน นวัตกรรมในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ควบคุม และลดความเสี่ยงจากการ ขับเคลื่อนนวัตกรรมได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือสถานการณ์ที่คาดกันและซับซ้อนจาก การขับเคลื่อนนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับนวัตกรรม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน โดยวิเคราะห์บริบทปัจจุบันของสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ร่วมกันกำหนดองค์ประกอบหลักของวิสัยทัศน์ สะท้อนเอกลักษณ์และจุดแข็งของสถานศึกษา สื่อสารวิสัยทัศน์ ของตัวเองให้ทีมงานเข้าใจร่วมกัน และสร้างระบบติดตามและประเมินผลที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์

3.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร และใช้เทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม โดยสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับความผิดพลาด จัดระบบการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการบูรณาการเทคโนโลยีและการสร้างพื้นที่นวัตกรรม และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม

3.3 การพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อช่วยในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) เพื่อสามารถนำองค์กรปรับตัวและพัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารมีความสามารถในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งสถานศึกษามีความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

3.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนา นวัตกรรม สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิดนวัตกรรม สร้างโครงการร่วมที่จะช่วยขับเคลื่อนการศึกษาในพื้นที่ให้เป็นต้นแบบการศึกษาเชิงนวัตกรรม

3.5 การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) คัดเลือกและเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยง โดยมีการจับคู่พี่เลี้ยง-ลูกศิษย์ และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนา มีการติดตามผล และการประเมินความก้าวหน้า เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

## อภิปรายผล

จากผลวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสนับสนุนจากนโยบายระดับชาติที่เน้นการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ประกอบกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ที่เน้นให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่เป็นนวัตกรรม นโยบายเหล่านี้ได้สร้างกรอบทิศทางและแรงผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายระดับชาติ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สูงขึ้น ผนวกกับความจำเป็นในการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากขึ้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ปราจีนบุรีมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากจึงสะท้อนถึงความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของยุคสมัย คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่เอื้อต่อการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมก็มีส่วนสำคัญต่อผลการศึกษาที่ปรากฏ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าที่จะเสี่ยงและลองสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน จะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ดีกว่าผู้ที่ยึดติดกับแนวทางเดิม ๆ สอดคล้องกับ เพ็ญญา แสงแก้ว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรพร้อมทั้งยกย่อง และสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ

บริหารและจัดการศึกษา ทั้งการวางแผน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การประสานงาน การประชุม การรายงานและติดตามผล เป็นต้น เริ่มต้นจากการระดมความคิดและร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน สร้างทีมงานภายในเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม ผู้บริหารมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้จากแบบอย่างที่ดี ทำให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาคิน เกษณา (2563) ที่เน้นการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งผ่านการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ การเป็นที่เลื่อมใสของงาน และการจัดเก็บความรู้ในระบบเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ สนับสนุนการพัฒนาแบบต่อเนื่องนี้ ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบจะมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมมากกว่าผู้ที่ได้รับการพัฒนาแบบไม่เป็นระบบหรือไม่ต่อเนื่อง

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสและสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพขององค์กร ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าว และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ องค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงนวัตกรรม มีการอำนวยความสะดวกและการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลายทำให้บุคลากรในองค์กรมองภาพรวมในมิติเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เดชา ลุนาวงค์ (2564) ที่เน้นการมุ่งเน้นสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างวิสัยทัศน์กับผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยผสมผสานความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง รวมทั้งผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้บริหารต้อง

ปรับตัวและหาวิธีใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารต้องใช้ความรู้และความสามารถในการคิดอย่างคล่องแคล่วและชาญฉลาด เพื่อนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน การที่ผู้บริหารมีประสบการณ์มาก ทำให้มีความสามารถคิดหาทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ได้อย่างชาญฉลาด อีกทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้ครูลองทำสิ่งใหม่ ไม่กลัวความผิดพลาด ซึ่งทำให้ผู้บริหารกล้าที่จะคิดนอกกรอบและลองนำนวัตกรรมมาใช้

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทาง หรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร เป็นสำคัญพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้ความสำคัญพิจารณา ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผน จัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภาคิน เกษณา (2564, น. 73-80) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยงว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหาร เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารต้องตัดสินใจการจัดการบริหาร บังคับและกระบวนการ ดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับ ความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับ และตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดย คำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยง ที่พอรับได้ ให้ความสำคัญพิจารณา ประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการ บริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา

รวมทั้ง วางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิด สถานการณ์ สร้างนวัตกรรมเมื่อเกิดขึ้น แล้วส่งผลกระทบต่อวงการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้และมีมุมมองและการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และมีความความคาดหวังต่อผู้บริหารที่แตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากมีการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการแก้ปัญหา อาศัยข้อมูลประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อการพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติ ในมิติของการทำงานจะได้รับการไว้วางใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการบริหารความเสี่ยงต่างๆ ทำให้เห็นกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา ส่งผลให้สามารถประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารได้อย่างมีมิติและเชิงลึกมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีอาจยังไม่ได้รับโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมถึงการบริหารงานด้านต่างๆ จึงทำให้การรับรู้และมุมมองของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารไม่มาก จึงส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงนวัตกรรม วิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ได้อธิบายว่า วุฒิปริญญาของครูที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงคุณวุฒิทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการพิจารณาศักยภาพและขีดความสามารถขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่ามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย กับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ มีการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการเป็นอย่างดี โดยจะมีการใช้ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา อาศัยข้อมูลประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อการพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงาน และในมิติของการทำงานจะได้รับการไว้วางใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ต่อการบริหาร

ความเล็งต่าง ๆ ทำให้เห็นกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา ส่งผลให้สามารถประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารได้อย่างมีมิติและเชิงลึกมากกว่า ซึ่งต่างจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ยังต้องพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ดีขึ้น และยังเป็นช่วงของการปรับตัวผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้ามาดูแลกำกับติดตามช่วยเหลือ และคอยให้คำแนะนำมากกว่า หรืออาจมีสร้างระบบที่เล็ง โดยให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติมากกว่าเป็นที่เล็งให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เพื่อให้ได้เข้าใจกระบวนการทำงานและเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยสภาพแวดล้อมและองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำและการสร้างนวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของสถานศึกษา ความได้เปรียบทางทรัพยากร สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่จะมีความได้เปรียบเชิงทรัพยากรจึงมีงบประมาณเพียงพอในการลงทุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ก้าวล้ำและเป็นรูปธรรมได้มากกว่า เนื่องจากมีเครื่องมือสนับสนุนการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ การมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ทำให้การสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องผ่านหลายระดับ แต่ในขณะเดียวกันก็มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ข้อได้เปรียบเชิงทรัพยากรที่แตกต่างกันนี้ มีผลต่อการทำให้ครูมองเห็นภาพวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่มักเห็นการลงทุนด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและเข้าใจทิศทางการพัฒนาได้ดีขึ้น มิติการรับรู้ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมต่างกันส่งผลให้ต้องพัฒนาทักษะและความสามารถในการสร้างนวัตกรรมที่มีอยู่อย่างจำกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก เช่น ส่งเสริมให้ครูใช้แอปพลิเคชันฟรี มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างยืดหยุ่นและรวดเร็ว สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญส่ง กรุงชาติ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและ ดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จากแนวทาง 5 ข้อ

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์บริบทปัจจุบันของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาในอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ทุกคนร่วมกันวิเคราะห์บริบทปัจจุบันของสถานศึกษา จะทำให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญในเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์ SWOT การสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการศึกษาแนวโน้มเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ครูที่มีประสบการณ์และวุฒิการศึกษาน้อยเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษา ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ และผู้บริหารต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนเองให้คนในองค์กรมองเห็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นต้นแบบในการแสดงวิสัยทัศน์ ควรสร้างระบบติดตามและประเมินผลที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์จะช่วยให้การขับเคลื่อนมีทิศทางที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้ มีการรายงานผลความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอต่อทุกภาคส่วน ปรับปรุงและพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอตามการเปลี่ยนแปลงของบริบท สอดคล้องกับพรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ควรวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาของตน

3.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร และใช้เทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจเชิงนวัตกรรม โดยผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับความผิดพลาด สร้างสภาพแวดล้อมที่บุคลากรกล้าคิด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับ

ความคิดพลาด สร้างสภาพแวดล้อมที่บุคลากรกล้าคิด ทำให้บุคลากรกล้าทำสิ่งใหม่โดยไม่กลัวความคิดพลาด ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีการบูรณาการเทคโนโลยีและการสร้างพื้นที่นวัตกรรม เสริมสร้างการคิดเชิงอนาคตโดยจัดโปรแกรมการอบรม "Future Thinking" ให้ผู้บริหารได้เรียนรู้การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และสังคม เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทำอะไรใหม่ ๆ โดยไม่กลัวว่าจะผิดควรมีการจัดระบบการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนร่วมกัน ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรม ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดพื้นที่เรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เช่น ห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom), ห้องเรียน STEM หรือ Maker Space เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริง และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับเนาวรัตน์ เขาวานถ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร ควรศึกษาข้อมูลจากต้นแบบที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำมาปรับใช้ในสถานศึกษาพร้อมทั้งแสวงหาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่

3.3 การพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ พัฒนา Soft Skills ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ก้าวทันในยุคดิจิทัลและยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โลกและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาที่ไม่พัฒนาตนเองจะไม่สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ การขาดการพัฒนาจะส่งผลให้การตัดสินใจและการบริหารจัดการล้ำสมัยและไม่สอดคล้องกับความต้องการของยุคปัจจุบัน ควรพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เนื่องจากการคิดเชิงระบบเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของสถานศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ไม่มองปัญหาแบบแยกส่วน แต่เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) เนื่องจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมจะต้องเป็นคนที่ไม่หยุดนิ่ง และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาต้องมีความกล้าที่จะทดลอง ปรับตัว และไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ และพัฒนา Soft Skills ของผู้บริหาร เนื่องจาก Soft Skills เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และนำพาทีมงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Alsolami, Cheng & Twalh (2016) ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความแตกต่างจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำโดยทั่วไป กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถอย่างเต็มใจ บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำที่หลากหลายประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

3.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการพัฒนานวัตกรรม โดยการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา เพื่อการแลกเปลี่ยนแนวคิดเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนานวัตกรรมไม่สามารถทำได้โดยลำพัง ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เช่น สถานศึกษาในพื้นที่เดียวกัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือองค์กรไม่แสวงหากำไร เครือข่ายเหล่านี้สามารถช่วยสนับสนุนทั้งด้านองค์ความรู้ ทรัพยากร และแรงสนับสนุน เช่น การร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการวิจัยและพัฒนา การขอรับการสนับสนุนจากภาคเอกชนในการจัดกิจกรรม STEM หรือการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ครูและนักเรียน การแลกเปลี่ยนแนวคิดนวัตกรรม และสร้างโครงการร่วมที่จะช่วยขับเคลื่อนการศึกษาในพื้นที่ให้เป็นต้นแบบการศึกษาเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับเนาวรัตน์ เขาวานา (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรแลกเปลี่ยน และเรียนรู้ ร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

3.5 การสร้างระบบพี่เลี้ยง โดยการคัดเลือกและเตรียมความพร้อมของพี่เลี้ยง การจับคู่พี่เลี้ยง - ลูกศิษย์ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและติดตามผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบพี่เลี้ยงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะสำหรับผู้บริหารรุ่นใหม่และครูที่ยังขาดประสบการณ์ ผู้บริหารและครูที่มีความเชี่ยวชาญสามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการทำงาน และถ่ายทอดประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ ระบบพี่เลี้ยงมีโครงสร้างที่ชัดเจน เช่น การจับคู่พี่เลี้ยง-ลูกศิษย์ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา การติดตามผล และการประเมินความก้าวหน้า เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Goetchius (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาได้อย่างไร และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำที่ทำให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษานั้น มี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลุกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) กระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ และ 8) การรู้จักตนเอง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร สร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับนวัตกรรม ในมิติของทรัพยากรทางเทคโนโลยี ควรจัดอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร ดังนี้

3.1 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วมวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ลงมือร่วมกัน ออกแบบภาพอนาคต และเพิ่มพลังในการตัดสินใจร่วม

3.2 ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการผนวก ICT และข้อมูล (data-driven decision-making) ช่วยให้การตัดสินใจ วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ และปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ได้ตรงเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.3 พัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้และทักษะการบริหาร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาคูงาน และ PLC (Professional Learning Communities)

3.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เครือข่ายทางวิชาชีพ (professional learning network) โดยเปิดช่องให้แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมมือขับเคลื่อนนวัตกรรมไปพร้อมกัน

3.5 จัดระบบพี่เลี้ยงภายในองค์กร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปทดลองใช้เพื่อศึกษาผลและนำมาพัฒนาต่อยอดให้เป็นแนวทางที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

## บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2560). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา. : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- กมล ภูประเสริฐ. (2566). *การบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* พริกหวานกราฟฟิค.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2565). *การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคดิจิทัล: ผลกระทบและการปรับตัว.* *วารสารนิเทศศาสตร์, 40(1), 1-20.*
- กาญจนา แก้วเทพ. (2565). *นวัตกรรมการสื่อสารเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน.* *วารสารนิเทศศาสตร์ และนวัตกรรม, 9(2), 1-15.*
- จตุพร ศรีประเสริฐ และ พรทิวา จตุสุคนธ์. (2566). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในยุคดิจิทัล พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด.* *วารสารบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 3(2), 25.*
- จิตติมา วรรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา.* รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559) *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต2. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ชยพล เพชรพิมล. "ทฤษฎีบาร์มี." *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.*
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการศึกษาในยุคดิจิทัล.* *วารสารวิชาการการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 9(1), 1-15.*
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา.* สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ญาสุมินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพเก้า, และเอกลักษณ์ เพ็ญสา. (2564). *การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเสนอ ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 53 (น. 261-272). มหาวิทยาลัยราชภัฏ*

เชียงใหม่.

- จิตินันท์ นันทะศรี และคนอื่นๆ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 17(79), 11-20.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดาวรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ทองหล่อ เดชไทย. (2565). ภาวะผู้นำ: การบริหารคนและการบริหารงาน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรสมัยใหม่. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชร สุนทรายุทธ. (2566). ภาวะผู้นำและการสร้างแรงบันดาลใจ. เนติกุลการพิมพ์.
- ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, ปีที่และเลขหน้า.
- ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2564). บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ธีระ รุญเจริญ. (2562). การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล. บัคพอยท์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2563). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2563). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. ข้าวฟ่าง.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2564). การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 32(1), 1-15.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2566). หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). วัฒนาพานิช.

- นพรัตน์ มุลศรีแก้ว. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- เนตร์พัฒนา ขาววิราช. (2565). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. ทริปเฟ็ด กรุ๊ป.
- เนาวรัตน์ เขาวนาค. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอยางชุมน้อย เขต 2 การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญส่ง กรุงเทพฯ. 2561. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญยมาศ แสงเงิน. (2563). ประสบการณ์ (Experience). สืบค้น 20 ธันวาคม 2564, จาก :  
<https://www.gotoknow.org/posts/687559>.
- ประเวศ วะสี. (2564). การปฏิรูปการศึกษา: ยกเครื่องทางปัญญา. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2565). นวัตกรรมจัดการภาครัฐ. ทริปเฟ็ด กรุ๊ป.
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2563). การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม.  
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย เจดามาน. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง,  
9(2), 1-15.
- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 [การศึกษาค้นคว้า  
อิสระปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เพ็ญภา แสงแก้ว. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม  
เครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2  
[วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. <https://shorturl.asia/hITF6>

- ภาคิน เกษณา. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลาปาง เขต 1* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยพะเยา.ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- มนตรี แก้วสุริยะ. (2555). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัด เชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การ จัด. 4(2) : 92 -100.*
- มนต์ธิดา ฉัตรอักษรานนท์. (2567). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน โครงการ โรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- วิจารณ์ พานิช. (2561). การศึกษาในยุคดิจิทัล: โอกาสและความท้าทาย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 44(2), 1-18.*
- วิเชียร วิทยอุดม. (2563). *ภาวะผู้นำ Leadership. ธนัชชการพิมพ์.*
- วิมลมาศ พงษ์อำนาจ. (2023). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา, 24(1), 78-92.*
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2564ก). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบริบทร่วมสมัย. ทิพยวิสุทธี.*
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2564ข). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. ทิพยวิสุทธี.*
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2565). *การบริหารการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการพัฒนา. ทิพยวิสุทธี.*
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2567). *การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- ลัมมา วรรณิชย์. (2564). *การบริหารการศึกษายุคดิจิทัล*. ข้าวฟ้า.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. (2567). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ปีงบประมาณ 2567*. ปราจีนบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2563). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. สกศ.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). *การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรม*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา หนุงาม. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3*. วิทยานิพนธ์ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษญาญกูร. (2564). *การจัดการนวัตกรรม*. ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2562). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ปัญญาชน.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2563). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. บัณฑิต.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). *การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา*. ตักสิลาการพิมพ์.
- สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2563). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2566). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์กร*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เอกวิทย์ มณีธร และเจมมาวีร์ รัศม์ชูชีพ. (2564). *นวัตกรรมกรรมการจัดการ แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน*. ทริปเฟ็ด กรุ๊ป.
- Alsolami, H. A., Cheng, K. T., & Twalh, M. I. (2016). *Revisiting innovation leadership*. *Open Journal of Leadership*, 8, 31-38.
- Anderson, N., & West, M. (2023). *Innovation leadership in digital age*. *Journal of Leadership Studies*, 15(2), 45-62.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2020a). *Multifactor Leadership Questionnaire* (3rd ed.). Mind Garden.
- Chen, H., & Lee, S. (2020). *Impact of innovative transformational leadership on teacher development*. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102-115.
- Chen, W., & Liu, Y. (2023). *Technology integration in academic administration: Best practices from Asian schools*. *International Journal of Educational Management*, 37(3), 245-262.
- Couros, G. (2019). *Innovative Leadership in Education*.  
<https://www.georgecouros.ca/blog/archives/tag/innovative-leadership-ineducation>
- Daft, R. L. (2022). *The leadership experience (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Goleman, D. (2020). *Leadership: The power of emotional intelligence*. More Than Sound.
- Goetchius, A. 20181. **Innovative School Leaders Part 1: How to Become an Innovative School Leader**. Retrieved from <https://www.edelements.com/blog/innovative-school-leaders-part-1-how-to-become-an-innovative-school-leader>.
- Graham-Leviss, K. (2016). *The 5 Skill that innovative leaders have in common*.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.  
 Retrieved June 18, 2022, from <https://hbr.org/2016/12/the-5-skills-that-innovative-leaders-have-in-common>.

- Horth, D. & Buchner. (2014). *Innovation Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively, Work Collaboratively and Drive Results*. Retrieved April 10, 2022, from [https://imamhamzatcoed.edu.ng/library/ebooks/resources/Innovation\\_Leadership\\_by\\_david\\_horth.pdf](https://imamhamzatcoed.edu.ng/library/ebooks/resources/Innovation_Leadership_by_david_horth.pdf).
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2021). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (7th ed.). Jossey-Bass.
- Miller, R., & Brown, S. (2022). *Factors affecting innovative transformational leadership in international schools*. *School Leadership & Management*, 42(1), 89-104.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Ubaidillah, M. (2018). *Innovation Leadership in improving the quality of Education*. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 1288-1299.
- Wooi, T. (2013). Innovation Leadership in education.  
<https://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666>
- Wofford, J.D. (1989). *Organization Behavior*. Boston: Kent Publishing Company a Division of Wadsworth.
- Yukl, G. A. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Zhang, L., & Liu, Y. (2023). *Innovative transformational leadership and school effectiveness in Chinese schools*. *International Journal of Leadership in Education*, 26(2), 345-360.



ภาคผนวก

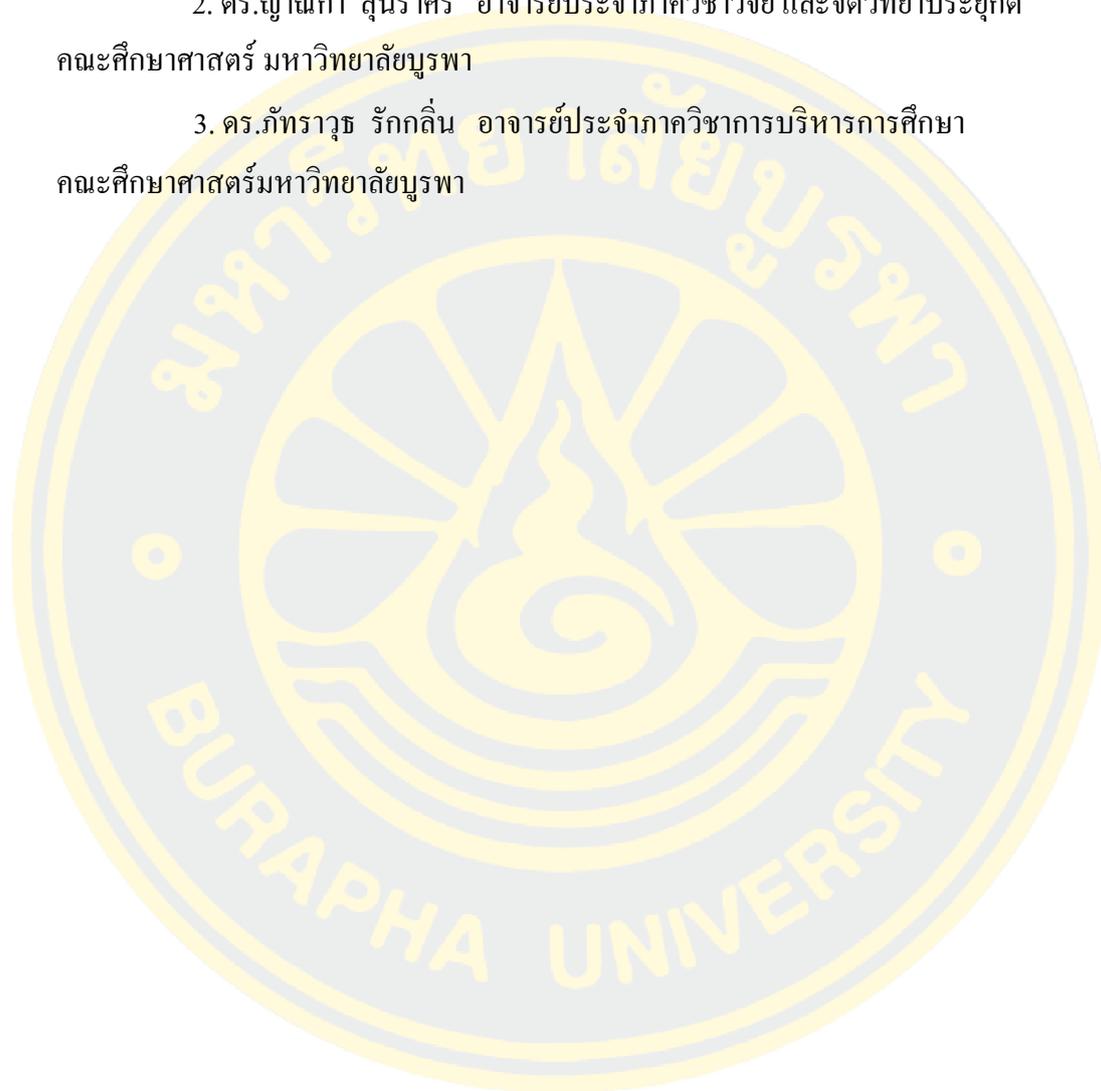


ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

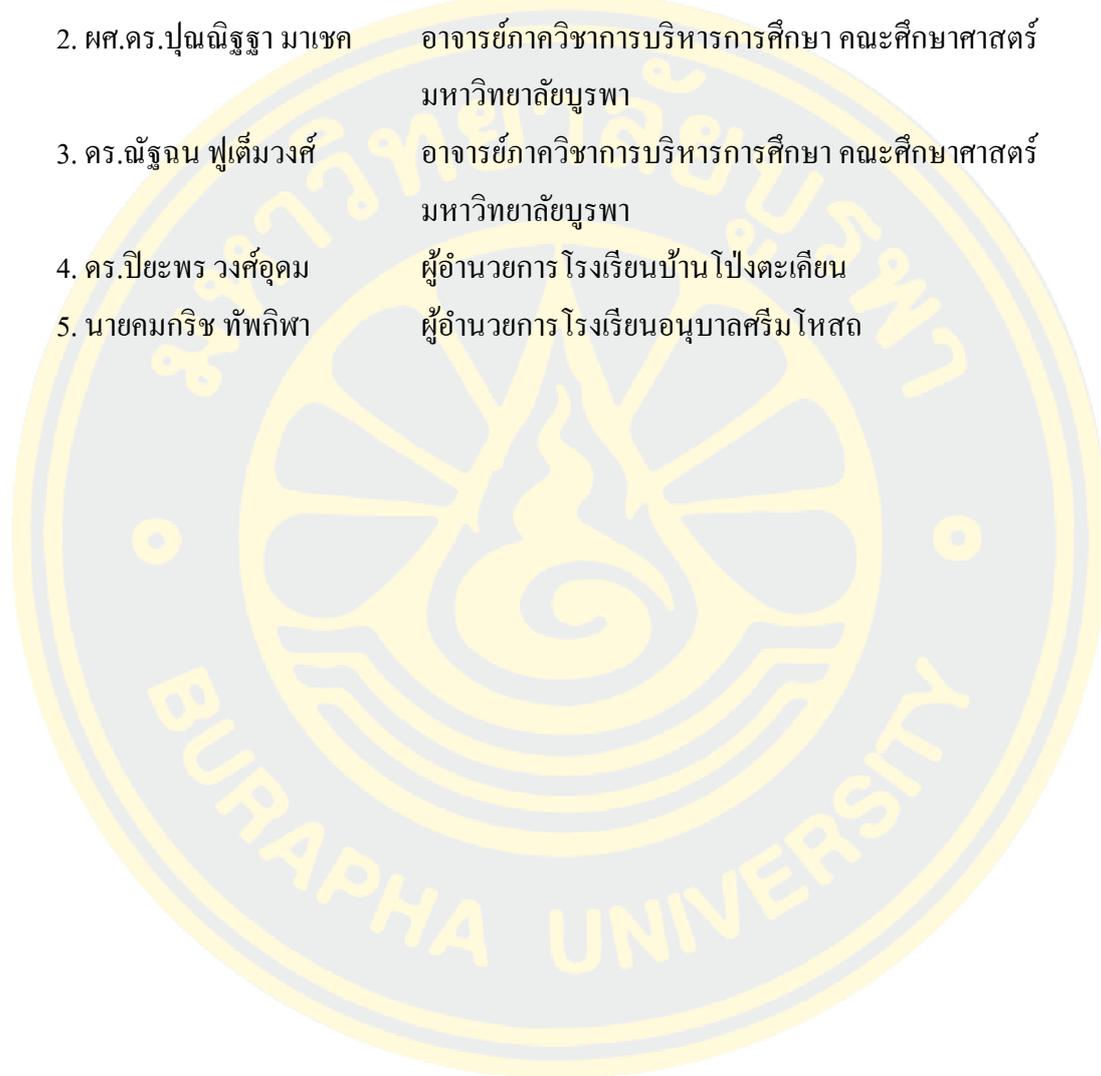
### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.ณัฏฐิกา ลุนราศรี อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาประยุกต์  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. รศ.ดร.ภัทราวดี มากมี อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผศ.ดร.ปณณัฐฐา มาเชค อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.ณัฐฉาน พุเต็มวงศ์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.ปิยะพร วงศ์อุดม ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโป่งตะเคียน
5. นายคมกริช ทักษิणा ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลศรีมโหสถ





ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายคือ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 24 ข้อ

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้นซึ่งมีระบบรักษาความลับและความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษาซึ่งจะไม่มีข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้นซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หรือเติมข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

**1. วุฒิกการศึกษา**

- ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

**2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน**

- น้อยกว่า 5 ปี  
 5-10 ปี  
 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

**3. ขนาดสถานศึกษา**

- ขนาดเล็ก  
 ขนาดกลาง  
 ขนาดใหญ่

**ตอนที่ 2** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียง  
 ช่องเดียว ซึ่งมีความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

| ข้อ  | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--|---|------------------|---|---|---|---|
|  |   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม</b> |   |                  |   |   |   |   |
| 1  | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร พร้อมทั้งยกย่อง และสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม                         |                  |   |   |   |   |
| 2  | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมระดมความคิดร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม  |                  |   |   |   |   |
| 3  | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดบทบาทหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน                       |                  |   |   |   |   |
| 4  | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานภายในเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม   |                  |   |   |   |   |
| 5  | ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม  |                  |   |   |   |   |
| 6  | ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างทีมงานภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ          |                  |   |   |   |   |
| <b>การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม</b>                 |   |                  |   |   |   |   |
| 7  | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้              |                  |   |   |   |   |
| 8  | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้ครูและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม |                  |   |   |   |   |
| 9  | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม   |                  |   |   |   |   |
| 10   | ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม   |                  |   |   |   |   |
| 11   | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแนวทางการพัฒนา   |                  |   |   |   |   |

| ข้อ   | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|--|------------------|---|---|---|---|
|   |  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
|   | สถานศึกษาให้บุคลากรได้เข้าใจ และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม                     |                  |   |   |   |   |
| 12  | ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อสนับสนุนขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม |                  |   |   |   |   |
| <b>การมีทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม</b> |  |                  |   |   |   |   |
| 13  | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา                           |                  |   |   |   |   |
| 14  | ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม                            |                  |   |   |   |   |
| 15  | ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ  |                  |   |   |   |   |
| 16  | ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม                                |                  |   |   |   |   |
| 17  | ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน                       |                  |   |   |   |   |
| 18  | ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรม ที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา             |                  |   |   |   |   |
| <b>การบริหารความเสี่ยง</b>                        |  |                  |   |   |   |   |
| 19  | ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตาดัดสินใจในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา                                   |                  |   |   |   |   |
| 20  | ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร                       |                  |   |   |   |   |
| 21  | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือสถานการณ์ที่คาดกันและ<br>ซับซ้อนจากการขับเคลื่อนนวัตกรรม               |                  |   |   |   |   |
| 22  | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือ   |                  |   |   |   |   |

| ข้อ | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
|     |   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
|     | ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับนวัตกรรม                              |                  |   |   |   |   |
| 23  | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ควบคุม และลดความเสี่ยงจากการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้ |                  |   |   |   |   |
| 24  | ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการจัดการผลลัพธ์จากการนำนวัตกรรมมาใช้                 |                  |   |   |   |   |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง  
นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์

### แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญที่มีวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
  - ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย
    1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
    2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
    3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
    4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง
  - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล  
นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์  
นิติศรัณญาโท สาขาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตั้งแต่เวลา.....ถึง.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

อาชีพ.....ตำแหน่ง.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

สถานที่ปฏิบัติงาน.....

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ  
ทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมี  
วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค  
การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1**

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง

| ข้อ  | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม   | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |         |         | รวม | IOC | ผล     |
|--|---|----------------------------|---------|---------|-----|-----|--------|
|  |   | คนที่ 1                    | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |     |        |
| <b>ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม</b> |   |                            |         |         |     |     |        |
| 1  | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร พร้อมทั้งยกย่อง และสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรม   | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 2  | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ระดมความคิด ร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม                    | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 3  | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดบทบาทหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 4  | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานภายในเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม   | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 5  | ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม  | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 6  | ผู้บริหารสถานศึกษามีแนว   | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |

| ข้อ                                    | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม   | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |         |         | รวม | IOC | ผล     |
|--|---|----------------------------|---------|---------|-----|-----|--------|
|  |   | คนที่ 1                    | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |     |        |
|  | ทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างทีมงานภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ                                 |                            |         |         |     |     |        |
| <b>ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม</b> |   |                            |         |         |     |     |        |
| 7                                      | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้              | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 8                                      | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้ครูและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 9                                      | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม   | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 10                                     | ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม   | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 11                                     | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้บุคลากรได้เข้าใจ และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน                         | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |

| ข้อ   | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม   | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |         |         | รวม | IOC  | ผล     |
|---|---|----------------------------|---------|---------|-----|------|--------|
|   |   | คนที่ 1                    | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |      |        |
|   | ด้วยนวัตกรรม  |                            |         |         |     |      |        |
| 12  | ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางดำเนินงานแก้ปัญหาอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม | 0                          | +1      | +1      | 2   | 0.67 | ใช้ได้ |
| <b>ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม</b> |   |                            |         |         |     |      |        |
| 13  | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา                          | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1    | ใช้ได้ |
| 14  | ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม                           | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1    | ใช้ได้ |
| 15  | ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1    | ใช้ได้ |
| 16  | ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม                               | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1    | ใช้ได้ |
| 17  | ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน                     | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1    | ใช้ได้ |
| 18  | ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่มีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา            | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1    | ใช้ได้ |

| ข้อ                            | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |         |         | รวม | IOC | ผล     |
|--------------------------------|--|----------------------------|---------|---------|-----|-----|--------|
|                                |  | คนที่ 1                    | คนที่ 2 | คนที่ 3 |     |     |        |
| <b>ด้านการบริหารความเสี่ยง</b> |  |                            |         |         |     |     |        |
| 19                             | ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวตัดสินใจในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา                               | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 20                             | ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร                 | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 21                             | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือสถานการณ์ที่กดดันและซับซ้อนจากการขับเคลื่อนนวัตกรรม              | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 22                             | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับนวัตกรรม | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 23                             | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ควบคุม และลดความเสี่ยงจากการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้              | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |
| 24                             | ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการจัดการผลลัพธ์จากการนำนวัตกรรมมาใช้                                | +1                         | +1      | +1      | 3   | 1   | ใช้ได้ |



ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๔๒๒

วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตได้ส่งเค้าโครงเล่มงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๖๓๙๑๕ หรือที่ E-mail: 65920471@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

มัทนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๔๒๓

วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ญาณิกา ลุนราศรี (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตได้ส่งเค้าโครงการเล่มงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๖๓๙๑๕ หรือที่ E-mail: 65920471@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ภัณฑนา รังสิโยภาส  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๔๒๔

วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิสิตได้ส่งเค้าโครงเล่มงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๖๓๙๑๕ หรือที่ E-mail: 65920471@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ภัณฑนา รังสิโยภาส  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





ที่ อว ๘๑๓๗/๑๐๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

**เรื่อง** ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

**เรียน** ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดศรีประจันตคาม

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา  
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน  
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม  
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการ  
เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนชุมชนวัดศรีประจันตคาม จำนวน ๓๐ คน ระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕  
พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๖๓๙๑๕  
หรือที่ E-mail: 65920471@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

**ภัณฑนา รังสิโยภาส**  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา  
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗  
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th





ที่ อว ๘๑๓๗/๑๐๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

**เรื่อง** ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

**เรียน** ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา  
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน  
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวนานนท์ สมพงษ์ธรรม  
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย  
นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวข้างต้น ดำเนินการ  
เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑  
ปีการศึกษา ๒๕๖๗ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็น ๓ ขนาด ดังนี้ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาด  
ใหญ่ จำนวน ๒๕๕ คน ระหว่างวันที่ ๑๖ พฤษภาคม - ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้ง  
รายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๖๓๙๑๕ หรือที่ E-mail: 65920471@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

**ภัณฑนา รังสิโยภาส**  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา  
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗  
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๐๔๖

วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวดี มากมี (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน  
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรรณท์ สมพงษ์ธรรม  
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้นดำเนินการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ ๒๘ มิถุนายน - ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้  
สามารถติดต่อ นิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๖๓๙๑๕ หรือที่ E-mail:  
65920471@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ภัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๐๔๕

วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณนิษฐา มาเชค (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการ  
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม  
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้นดำเนินการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ ๒๘ มิถุนายน - ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้  
สามารถติดต่อ นิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๖๓๙๑๕ หรือที่ E-mail:  
65920471@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

**มัทนา รังสิโยภาส**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๐๔๔

วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์ (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงงาน  
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม  
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้นดำเนินการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ ๒๘ มิถุนายน - ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้  
สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๖๓๙๑๕ หรือที่ E-mail:  
65920471@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

พัณทนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัณทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





ที่ อว ๘๑๓๗/๑๓๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่งตะเคียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา  
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน  
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ์ จันทร์วานนท์ สมพงษ์ธรรม  
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น  
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ ๒๘ มิถุนายน - ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ.  
๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๖๓๙๑๕ หรือที่ E-mail:  
65920471@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

**ภัณฑนา รังสิโยภาส**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th





ที่ อว ๘๑๓๗/๑๓๔๒

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา  
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข  
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘

**เรื่อง** ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

**เรียน** ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีมโหสถ

**สิ่งที่ส่งมาด้วย** ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา  
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๑ นิสิตหลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน  
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทร์วานนท์ สมพงษ์ธรรม  
เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น  
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ ๒๘ มิถุนายน - ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ.  
๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๙๙๖๓๙๑๕ หรือที่ E-mail:  
65920471@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

**ภัณฑนา รังสิโยภาส**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th





ภาคผนวก จ

ตำแน่งเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนา

ที่ IRB4-098/2568



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU086/2568

โครงการวิจัยเรื่อง : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์) : อาจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์) : รองศาสตราจารย์ ดร.สุภายู อีระวงษ์ตระกูล

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

วิธีพิจารณา :  Exemption Determination  Expedited Reviews  Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 1 วันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 11 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 11 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

วันที่หมดอายุ : วันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

## สำเนา

ลงนาม นางสาวพิมพ์พรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมพ์พรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

**\*\*หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง \*\***



## สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทันทีที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีการปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือข้อ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

|                           |  |
|---------------------------|--|
| ชื่อ-สกุล                 | นางสาวเบญจรัตน์ เรืองศิลป์   |
| วัน เดือน ปี เกิด         | 18 กรกฎาคม 2534  |
| สถานที่เกิด               | กรุงเทพมหานคร  |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน       | เลขที่ 75 หมู่ 7 ตำบล นนทรี อำเภอบึงนาราง จังหวัด ปราชญ์บุรี<br>รหัสไปรษณีย์ 25110   |
| ตำแหน่งและประวัติการทำงาน | พ.ศ. 2560 - 2562 ครูผู้ช่วย โรงเรียนอนุบาลศรีมโหสถ<br>พ.ศ. 2562 - 2566 ครู โรงเรียนอนุบาลศรีมโหสถ<br>พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลประจันต<br>คาม |
| ประวัติการศึกษา           | พ.ศ. 2558 ครุศาสตรบัณฑิต (การสอนวิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัย<br>ราชภัฏราชชนครินทร์<br>พ.ศ. 2568 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยบูรพา                    |