



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
OF TAK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เจษฎา จีก่อย

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
OF TAK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

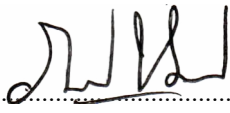
เจษฎา จิ๋ก้อย

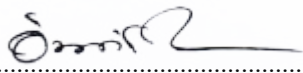
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567

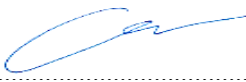


ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตาก
ผู้วิจัย นายเจษฎา จี๋ก่อย
ชื่อปริญญา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธานกรรมการ
(ดร.พานูมาศ หมอสินธ์)

.....  กรรมการ
(ดร.อินทิรา มุงเมือง)

.....  กรรมการและเลขานุการ
(ดร.ชลลดา เจียมจิตวานิชย์)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงาน
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา

.....  คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.ภาณุมาศ หมอสินธ์ และอาจารย์ ดร.อินทิรา มุงเมือง อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการค้นคว้า อิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ผู้อำนวยการคณะ เครืออยู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสรรพวิทยาคม ผู้อำนวยการ ดร.ลาวัลย์ เกติมา ผู้อำนวยการโรงเรียน แม่กุวิทยาคม อำเภอมะสออด จังหวัดตาก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสบัง อาจารย์ ภาควิชาบริหารการศึกษา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ที่ให้ความ อนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตอบ แบบสอบถามจนสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลได้อย่างสมบูรณ์ เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมาคุณค่าและ ประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

เจษฎา จีก่อย

ชื่อเรื่อง	: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
ผู้วิจัย	: นายเจษฎา จีก่อย
ชื่อปริญญา	: ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.ภานุมาศ หมอสินธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.อินทิรา มุงเมือง
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: 2567
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยจำแนกตามวิทยฐานะของครู ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 262 คน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้การทดสอบค่า F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) จากการวิเคราะห์พบว่า ภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม และด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้และความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน, ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม และด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Title : Innovative leadership school administrators under of Tak
secondary education service area office

Author : Mr. Jedsada Jeekoi

Degree : Master of Education (Educational Administration)

Advisor : Dr. Intira Mungmuang

Co- advisor : Dr. Panumat Mohsin

Graduated year : 2024

Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

The purpose of this research is to study the innovative leadership of school administrators in the schools under the jurisdiction of the Tak Secondary Educational Service Area Office and to compare the innovative leadership of school administrators in these schools based on the teachers' academic qualifications, work experience, and school size. The research instrument used was a questionnaire, and the sample consisted of 262 teachers and education personnel under the Tak Secondary Educational Service Area Office. Data analysis of the respondents' general information was conducted using frequency, percentage, mean, and standard deviation. To compare the innovative leadership of school administrators, an F-test was applied, specifically using One-way ANOVA. The findings revealed that the overall innovative leadership of school administrators was at a high level. When considering the individual aspects, the highest average score was found in the area of visionary innovation, followed by innovative thinking, innovative personality, innovative teamwork, and innovative resilience, respectively. Additionally, the comparison of innovative leadership in school administrators based on factors that influence the perception and opinions of innovative leadership found that administrators' leadership in innovative thinking, innovative personality, and visionary innovation differed across groups with different positions. Furthermore, administrators' leadership in innovative thinking and innovative personality was significantly different based on work experience. Lastly, comparisons of school size revealed statistically significant differences in all five aspects of innovative leadership.

Keyword : Innovative Leadership, School Administrators

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.4 สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิด.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	11
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	29
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	42
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	46
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	58
2.1 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันที่มีต่อภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	58
2.2 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	62
2.3 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาด ต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย.....	71
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	71
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	73
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	
ภาคผนวก.....	
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	93
ภาคผนวก ค ข้อมูลงานอัตรากำลังข้าราชการครูฯ กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	95
ภาคผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ.....	96
ประวัติผู้วิจัย.....	100

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตาราง 2.1 จำนวนผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	33
ตาราง 2.2 จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาด.....	33
ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....	48
ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้าน ความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	49
ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้าน บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	51
ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้าน วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	53
ตาราง 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้าน การสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	55
ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้าน การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	57
ตาราง 4.8 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตาก.....	58
ตาราง 4.9 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูใน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	59
ตาราง 4.10 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูใน สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตาราง 4.11 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูใน สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	61
ตาราง 4.12 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มี ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	62
ตาราง 4.13 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตาก.....	63
ตาราง 4.14 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและ ข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตาก.....	64
ตาราง 4.15 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันที่มีต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	65
ตาราง 4.16 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาด ต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	66
ตาราง 4.17 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาด ต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	67
ตาราง 4.18 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาด ต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	68
ตาราง 4.19 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัด สถานศึกษาขนาด ต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก.....	69
ตาราง 4.20 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมเชิง นวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาด ต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก	70

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวนโยบายระดับประเทศทางด้านการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้ทัดเทียมระดับสากลโลกนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวสู่สังคมในศตวรรษที่ 21 นำมาปรับใช้กับระดับสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้ระดับสถานศึกษา จัดการเรียนรู้ในห้องเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมสำหรับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นต้นแบบและแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมของผู้เรียน (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2564, น. 2-6) ซึ่งความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นการนำเอาแนวคิด หรือกระบวนการที่ริเริ่มสร้างสรรค์ไปสู่การทำให้เกิดผลลัพธ์ หรือกระบวนการ จึงเกิดการปรับเปลี่ยนหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนเพื่อก้าวสู่วิถีแห่งยุคสมัยใหม่ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันพัฒนาคนให้ดี เก่งมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาทักษะขั้นสูงสู่การเป็นนวัตกรรมเพื่อคิดค้นนวัตกรรม (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2564, น. 2) ดังนั้นการพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เพื่อเป้าหมายในการเจริญเติบโตอย่างมีวิสัยทัศน์ และสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพในการใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษากลไกสำคัญอีกประการคือการบริหารเชิงนโยบายของสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางของการพัฒนาระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับจุลภาคไปจนถึงระดับมหภาค พบว่าผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกำลังหลักของการพัฒนาระบบการศึกษารากของประเทศไทย สามารถบริหารจัดการบุคลากร งาน วัฒนธรรมองค์กร และงบประมาณ รวมถึงความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะของความสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของตนเอง สัมพันธ์กับสภาพบริบท และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชนสังคม และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ จัดการศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโลกยุคดิจิทัลและโลกอนาคต สอดคล้องกับรายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ช่วงปี พ.ศ. 2560 - 2562 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งและเป็นเงื่อนไขความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาเพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางด้านนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ประกอบกับการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานของการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกจนถึงปัจจุบันของสำนักงานรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารจัดการด้านต่างๆ เป็นผลมาจากกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารและภาวะความเป็นผู้นำในด้านต่างๆ ของ

ผู้บริหาร ขณะเดียวกันหากผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีความเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมอาจทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ของสถานศึกษาสะท้อนถึงกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาของผู้บริหาร กระบวนการพัฒนาของบุคลากรที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านของสังคมปัจจุบัน ความจำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของคนในองค์กรหรือ อีกทั้งการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำนวัตกรรมการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นแนวคิด วิธีการ และรูปแบบใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานจากผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570 มีแนวทางการพัฒนาภายใต้วิสัยทัศน์ “คนตากทุกช่วงวัยได้รับโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21” ซึ่งมีจุดเน้น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความปลอดภัย ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา และจุดเน้นด้านประสิทธิภาพ คือ (1) นำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาและพัฒนการเรียนรู้ของผู้เรียน (2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐานใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม (3) ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และ (4) เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก, 2566 น.37-39)

จากนโยบายข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนานวัตกรรมทางด้านต่างๆ จึงเป็นแนวทาง และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในขณะเดียวกันจากผลการติดตามประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คะแนนภาพรวม (3 มาตรฐาน) ได้รับระดับคุณภาพ ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก, 2566 น.15) จากสภาพการณ์แล้วการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ พบว่าสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีรูปแบบของการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวทางการพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งการพัฒนานวัตกรรมทางด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรทำให้ส่งผลต่อความเป็นระบบขององค์กร รูปแบบความเป็นรูปธรรมของการพัฒนานวัตกรรมที่มีความแตกต่างของสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างเต็มรูปแบบและตามกระบวนการของการพัฒนา ไปจนถึงสถานศึกษาที่ควรพัฒนานวัตกรรมสู่การนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากปัจจัย

ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่มีการสะท้อนของภาวะผู้นำทางด้านนวัตกรรม และควรมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติกรอยู่ในสังกัด โดยศึกษาถึงการรับรู้และความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางด้านผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยจำแนกตามวิทยฐานะของครู ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยองค์ประกอบกรอบแนวคิดของนักวิจัยและผู้ศึกษาตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากการรวบรวมแนวคิดของ Wooi (2013); Horth, & Buchner, (2014); ธัญชนก แส่นจันทร์; ต๋องลักษณ์ บุญธรรม (2564) และแพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) โดยมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม
2. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม
3. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
4. ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 820 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก, 2566, น.9)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและข้าราชการครูที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 262 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วน ของแต่ละโรงเรียนใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

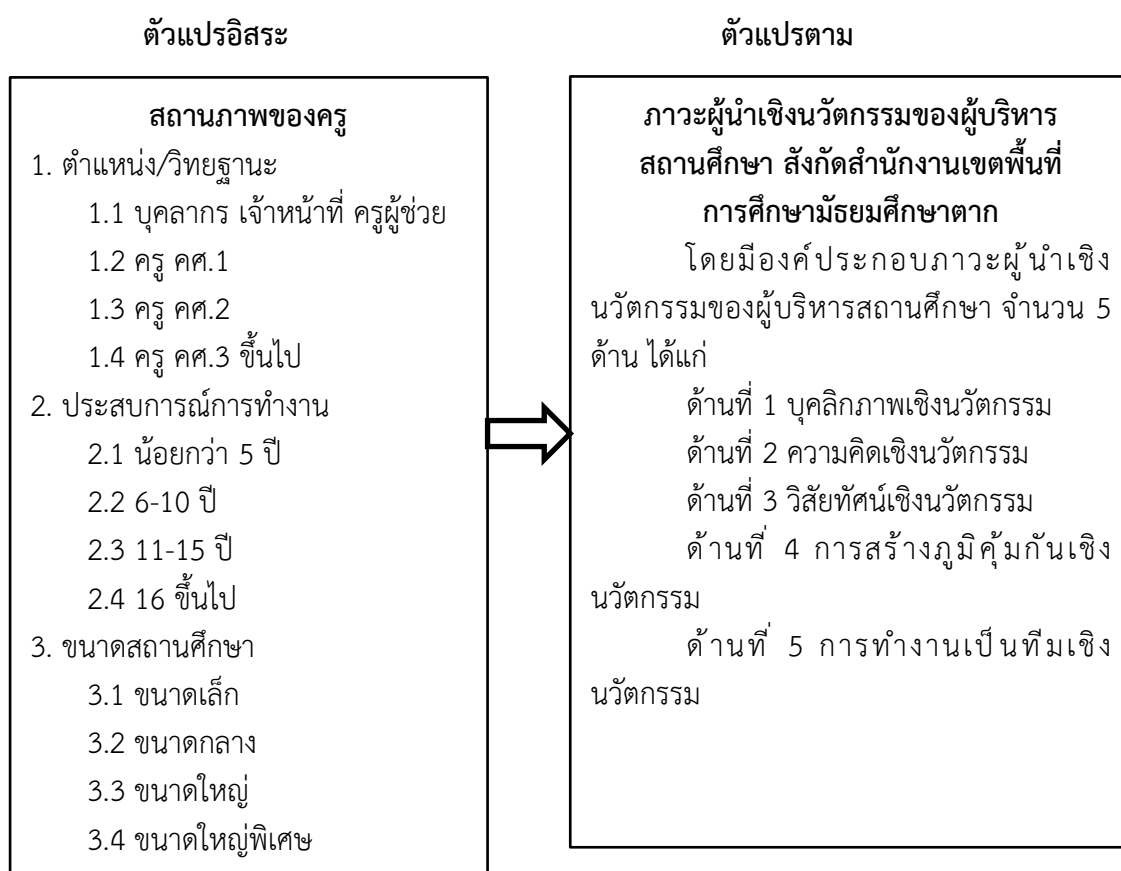
1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากมีอยู่ในระดับมาก

1.4.2 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีตำแหน่ง/วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีการรับรู้และความพึงพอใจต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากแตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเองได้

1.6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม การแสดงออก หรือกระบวนการของบุคคลที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ที่มีต่อสมาชิกในองค์กร

1.7.2 นวัตกรรม หมายถึง แนวคิด กระบวนทัศน์ หรือวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสิ่งใหม่ หรือนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาพัฒนา ของของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

1.7.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม หรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถทำให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา พร้อมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือคิดค้นวิธีการ แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่าให้แก่สถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.7.3.1 ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม และการแสดงออกเฉพาะบุคคลที่ทั้งทางร่างกาย จิตใจ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น รักการเรียนรู้ มองโลกในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีทักษะการสื่อสาร มีสติ ควบคุมอารมณ์ได้ดีเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อศรัทธา ให้การยอมรับ และอย่างเป็นรูปธรรม

1.7.3.2 ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น คิดประณีต คิดละเอียดลออ คิดนอกกรอบ คิดเชื่อมโยงจากความรู้เดิมไปสู่ความคิดแปลกใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานพร้อมให้อิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

1.7.3.3 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมและการแสดงออกถึงความสามารถมองเห็นภาพอนาคตองค์กร มีเป้าหมายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษาขององค์กร บริบทวัฒนธรรมขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน

1.7.3.4 ด้านภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม และแสดงออกถึงความสามารถพร้อมรับมือปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน สถานการณ์ภายใต้ภาวะกดดัน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม มีการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างสรรค์สิ่งใหม่และเสรี ยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจ พร้อมทั้งควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.3.5 ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมและการแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร

รู้จักเสริมแรงทางบวก สร้างกำลังใจ มีทักษะในการโน้มน้าว และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เปิดโอกาส
ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดเป้าหมาย บทบาทสมาชิก รวมถึง
สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

- 2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม
- 2.2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม
- 2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
- 2.2.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

- 2.3.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
- 2.3.2 สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
- 3.3 ทิศทางการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

DuBrin (1998, p. 2) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ความสามารถในการสร้าง ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนกันระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Draft (2005, p. 5) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม ที่มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อจุดหมายเดียวกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 11) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า

1. ความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและให้ผู้อื่นแสดงพฤติกรรม ตามที่ ผู้นำต้องการ

2. กระบวนการในการใช้อิทธิพลควบคุมและประสานงานกิจกรรมของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมาย

3. ลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจของผู้นำจนได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

4. อิทธิพลของผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ผ่านกระบวนการสื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5. การกระทำความร่วมมือกันระหว่างบุคคล โดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ชี้แนะให้ผู้อื่นเชื่อมั่นซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามคำแนะนำ

6. ความริเริ่มและการรักษาสภาพความเชื่อถือในการปฏิบัติงานร่วมกัน

7. การที่บุคคลมีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กร

8. การใช้อิทธิพลต่อการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเพื่อการรักษาวัฒนธรรมขององค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมบัติ ศรีทองอินทร์ (2552, น. 4) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ความสามารถในการจูงใจหรือชักจูงและกำหนดพฤติกรรม ทศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

สัมนา รธนีย์ (2556, น. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลในการชักจูง จูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจ และมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2561, น. 262) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ความปรารถนาและความสามารถที่จะประสานสัมพันธ์กันทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การเชิญชวน หรือด้วยความสัมพันธ์ของผู้นำกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลสำหรับสร้างความเชื่อมั่น หรือการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อการควบคุมและประสานงานกิจกรรม เป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ในการชี้นำและสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และกำหนดพฤติกรรม ทศนคติความเชื่อ หรือค่านิยมให้กับผู้ตาม ทำให้เกิดการยอมรับนับถือ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

DuBrin (1998, p. 431) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า ก่อให้เกิดความมั่นคงและการประสานกิจกรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, น. 8) กล่าวว่า ในยุคของการเปลี่ยนแปลงผู้นำมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะมุ่งสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร ปรับเปลี่ยนระบบ มองการณ์ไกล ทำทาสสิ่งใหม่ ๆ และทำในสิ่งที่ถูกต้อง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนให้กับผู้ตาม ทำให้มองเห็นความจริงและทิศทางขององค์กร รวมถึงทำให้บุคลากรมองเห็นจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของการดำเนินงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำ ผ่านสายสัมพันธ์ที่ดี สามารถบริหารงาน บริหารคนและบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, น. 42) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำสามารถพัฒนา หรือดึงศักยภาพความสามารถของผู้ตามออกมาได้ ทำให้กลุ่มนี้มีประสิทธิผลมากกว่ากลุ่มที่ผู้นำมีภาวะผู้นำต่ำ แต่อาจได้มาอยู่ในตำแหน่งผู้นำเนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ เช่น ผลประโยชน์ ความเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเดียวกัน ความอาวุโส ถ้าผู้นำไม่ดี หรือผู้บริหารที่ไม่มีภาวะผู้นำ

สัมนา ธนินิธิ (2556, น. 15) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่พยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพล และโน้มน้าวทางใจเพื่อจะให้คนปฏิบัติตาม ผู้นำจึงเป็นพลังร่วมใจให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ติดตามดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้ ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, น. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาและการจัดการองค์กร ทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรพัชรา วาณิช

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2561, น. 88) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลอันเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด หรือการล่มสลายขององค์กร สามารถนำพาหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ แล้วแต่ว่าผู้นำคนนั้นจะเป็นผู้นำแบบใด

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 42) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าทำให้เกิดการร่วมมือกันในองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ บุคคลที่มีภาวะผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกน่าเชื่อถือซึ่งส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม ทำให้เกิดการประสานงาน ทำให้องค์กรเจริญงอกงามและทำให้โครงสร้างการบริหารจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำจำเป็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงมี เป็นกระบวนการในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามบนความเป็นจริงขององค์กรและดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ภาวะผู้นำทำให้เกิดความน่าเชื่อถือซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม ทำให้เกิดการประสานงาน และทำให้การบริหารจัดการในองค์กรทั้งด้านการบริหารงาน การบริหารคน และการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

2.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Shaffer (2000, p. 53) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจบุคลากรในสถานศึกษา และส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำสูง เพราะต้องใช้ความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตนเองในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำต้องรู้จักชี้แนะและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำเนินงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2554 อ้างถึงใน จิตินันท์ นันทะศรี, 2563, น.95) กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงพหุทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนรวมถึงครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและนักเรียน โดยความสัมพันธ์เหล่านี้เกิดขึ้นจากความเชื่อใจในตัวผู้นำ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีภาวะ ดังนี้

1. มีความใส่ใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาด้านวิชาชีพ

2. ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกด้านสภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้ ด้วยทรัพยากรทางการศึกษาที่เหมาะสม

3. ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส

4. มีการสังเกตชั้นเรียน

5. มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา

6. กระตุ้นให้มีการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

สวัสต์ กาญจนสุวรรณ (2551, น. 112) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดีย่อมส่งผลต่อสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการใช้อิทธิพลจูงใจให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการตัดสินใจที่ดีและทันต่อเหตุการณ์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และมุ่งพัฒนาการศึกษาให้ดีขึ้นตลอดเวลา

อนุวัตร ศรีพระนาม (2561, น. 258) กล่าวว่า ผู้นำในสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ ที่มีศักยภาพสูง สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดเชิงกระบวนทัศน์ขึ้นใหม่ เน้นการดำเนินงานเชิงรุกและมียุทธศาสตร์ การบริหารเพื่อสามารถเผชิญต่อภาวะแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ อย่างมีประสิทธิภาพมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถเป็นบุคคลที่นำตนเอง สามารถสร้างผู้ร่วมงานให้มีความผู้นำในตัวเองเป็นการใช้ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพของความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ภายใต้การบริหารสถานศึกษาที่มีศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ มีประสบการณ์และเทคนิคในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีและการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรเพื่อกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความมุ่งหวังของสถานศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 417) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำเอาความคิดหรือความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การทำให้เกิดผลผลิต หรือวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ดีขึ้นกว่าเดิม นวัตกรรมไม่ใช่เพียงแค่การทำให้แตกต่างไปจากเดิมเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลที่ส่งผลกระทบด้านบวกแก่องค์กร และสังคม

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

พยัต วุฒิรงค์ (2563, น. 9) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด วิธีการ การกระทำการปฏิบัติหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม แม้ว่าความคิด การกระทำ กระบวนการ วิธีการ หรือสิ่งใหม่ ๆ อาจเคยใช้ได้ผลดีในสังคมอื่น ๆ แต่ถ้านำมาใช้แล้วเกิดความเปลี่ยนแปลงในอีกสังคมแห่งหนึ่งย่อมจัดว่าเป็นนวัตกรรม

สุชาติ ไตรภาพสกุล และชาคริต พิษฐานกูร (2564, น. 16) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น หรือเกิดการพัฒนาจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ และองค์ความรู้ที่สามารถสร้างประโยชน์ได้ตั้งแต่ระดับตนเองไปจนถึงระดับโลก

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 16) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิดและกระบวนการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการพัฒนาดัดแปลงจากเดิมให้ดีขึ้น และเมื่อนำมาไปปฏิบัติจริงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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 แนวคิด แนวทางหรือวิธีการใหม่ ที่สังเคราะห์หรือสร้างสิ่งใหม่ รวมถึงการนำสิ่งที่มีอยู่มาพัฒนาต่อยอด เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับสิ่งที่พัฒนาขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในคนหมู่มาก

2.2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, น. 29) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อมนุษย์และการพัฒนาประเทศที่สำคัญเป็นตัวช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศและช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะช่วยให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศสามารถสร้างรายได้ให้กับคนในประเทศได้สูง และทำให้คุณภาพชีวิตของคนและสังคมดีขึ้น

พยัต วุฒิรงค์ (2563, น. 13) กล่าวว่า นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม เพราะความพยายามของมนุษย์ที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นเป็นการที่บุคคลได้นำเอาความรู้ ความคิด วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น สร้างให้เกิดความสบาย สุขใจ มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ หรือสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2563, น. 9) กล่าวว่า ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกบริบทที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร

นวัตกรรมเริ่มเข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารความเสี่ยงนวัตกรรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารควรเรียนรู้และนำมาใช้ในการบริหารจัดการเชิงรุก เป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร เช่น วางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ดาวรรุณ ฤทธิการ (2564, น. 183-184) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน และในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้

สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษยางกูร (2564, น. 16) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน และสามารถส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 18-19) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาต่าง ๆ กับทุกองค์การ ทั้งด้านการศึกษา ด้านการบริหาร ดังนี้

1. ด้านการบริหาร นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการจัดการบริหาร เช่น การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรในเชิงกลยุทธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดขึ้นให้ชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างง่ายดาย

2. ด้านการศึกษา สำหรับความสำคัญนวัตกรรมด้านการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564 น. 18) ได้สรุปความสำคัญของนวัตกรรมการศึกษาไว้ดังนี้

2.1 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุคปัจจุบัน หรือยุค 4.0 เนื่องจากโลกมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด เกิดการปฏิวัติดิจิทัลที่นำไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 ประเทศไทย จำเป็นต้องก้าวให้ทันกับศตวรรษที่ 21 และต้องเตรียมคนรองรับกับการเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถพัฒนากำลังคนให้สนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อพัฒนากำลังคนตามเป้าหมายและความจำเป็นดังกล่าว

2.2 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยระยะที่ผ่านมาการศึกษาไทยยังมีปัญหาเรื่องอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการประเมินคุณภาพภายนอกยังไม่น่าพึงพอใจ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาค่อนข้างสูงมาก ขณะที่คุณภาพการศึกษาดูต่ำกว่าประเทศที่ใช้จ่ายงบประมาณระดับเดียวกัน ระบบการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ทั้งนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา หลักสูตร การสอน การบริหารงบประมาณ

2.3 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากระยะที่ผ่านมาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ พิจารณาได้จากคะแนนสอบ O-NET ของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนส่วนใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 การใช้

นวัตกรรมที่เหมาะสมทั้งนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมวัดและ การประเมินผล และนวัตกรรมกรณีศึกษา การศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

2.4 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา แม้ระยะที่ผ่านมา การจัดการศึกษาของไทยจะช่วยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาได้มากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาต่อเนื่องใน เรื่องการออกกลางคันและการไม่รู้หนังสือ ดังนั้นระบบบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่ เหมาะสมกับปัญหาดังกล่าว ทั้งนวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมสื่อการศึกษา นวัตกรรมการสอน

2.5 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่เข้าสู่ ระบบการศึกษาลดลง อันเนื่องมาจากอัตราการเกิดลดลง ส่งผลให้สถานศึกษามีขนาดเล็กโดยรวมทั้ง สังคมไทยกำลังเข้าสู่วิกฤตสังคมสูงวัย ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่สามารถ รับมือกับปัญหาดังกล่าวได้ ทั้งนวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมการ นิเทศ

เอกวิทย์ มณีธร และเชมมารี รักชูชีพ (2564, น. 13) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นปัจจัย หนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และเจริญเติบโต นวัตกรรมจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับ กระบวนหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ถือได้ว่านวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญขององค์กร

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2565, น. 66) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร และถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า โดยการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อให้องค์กร สามารถแข่งขัน และสร้างความมั่นคง มั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จากการดำเนินงาน หรือจากสภาพปัญหาเพื่อหาแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่จะพัฒนา คุณภาพขององค์กรเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

สรุปได้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อในความสำเร็จขององค์กร ถือเป็นเครื่องมือใน การขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับแนวคิด วิธีการ กระบวน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้องค์กร ทำให้การบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ ตามความมุ่งหวังขององค์กร

2.2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กนกอร สมปราษฎ์ (2560, น. 85) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้มี ความรู้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อขับเคลื่อนองค์กร กระบวนการดำเนินงานใหม่ ๆ ทำให้เกิด การสร้างนวัตกรรมในองค์กร การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 424) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้นำนัก คิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม โดยผู้นำลักษณะเดิมเรียกว่า “Conventional Leadership” ไม่สามารถ นำพาองค์กรไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้ องค์กรในปัจจุบันต้องการรูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่างไป จากเดิม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, น. 130) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง เปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ ถ้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหา แนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 108) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการการสร้างสรรค่นวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร และตอบสนองความต้องการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ช่วยสนับสนุนความคิด และสร้างสรรค่นวัตกรรมในการบริหารจัดการในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะหรือพฤติกรรมของ ผู้นำที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาหรือในองค์กร เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างสรรค่นวัตกรรม หรือคิดค้นวิธีการ แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อให้สถานศึกษาหรือองค์กรพัฒนาขึ้น

2.2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2561, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารถือเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม มีจุดเน้น หรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, น. 131) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญสำหรับผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษานวัตกรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปลี่ยนแปลงวิธีคิด ให้เป็นการคิดเชิงนวัตกรรม และฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรในยุคดิจิทัลนี้ ต้องมีความสามารถในการนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, น. 165) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หรือยุคดิจิทัล จึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เทคนิคการสอน สิ่งประดิษฐ์ สื่อการเรียนการสอน และวิจัยในชั้นเรียน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, น. 109) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากร ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อการได้เปรียบทั้งในเชิงการแข่งขัน และในเชิงคุณภาพการบริหารการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหาร ทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์กร หน่วยงานที่ขับเคลื่อนเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรเพื่อสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น และสร้างมูลค่าให้กับองค์กร

2.2.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 30-37) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายสถานศึกษาได้ตั้งไว้

2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจระหว่างกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรสื่อสารและพัฒนาตนเอง เพื่อแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้อิสระ และเสริมแรงบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่องค์การนวัตกรรม

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา และการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างทางเลือกการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าในองค์การ

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้องค์การทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยผู้บริหารสามารถควบคุมกิจกรรม และการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลด หรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ภายใต้เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพให้การสนับสนุนทรัพยากร และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิด และมีกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, น. 27-154) กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม (Innovation Vision) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มองภาพอนาคตโรงเรียนอย่างชัดเจนจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมในโรงเรียน ทำตนให้สอดคล้องกับบุคลากรทุกคน และนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกัน การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

2. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม (Innovative Strategy) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำอนาคต และวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีกลยุทธ์นวัตกรรม

3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Creative) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ความเชี่ยวชาญเกิดจากความรู้ ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากฐานความรู้เดิม

ไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ แล้วพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมในจินตนาการให้ออกมาเป็นรูปธรรม จนสามารถใช้ประโยชน์ได้ การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา นักคิดเชิงระบบสามารถวิเคราะห์วางแผน และกำหนดขั้นตอนงานได้แบบครบวงจรก่อนลงมือปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเข้ามาช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศเกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมในโรงเรียน รวมถึงมีทักษะในการบริหารให้เป็นไปตามแผนการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. การมีความเสี่ยงต่อนวัตกรรม (Innovativerisk Taking) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ความพร้อมในการตัดสินใจอย่างคล่องแคล่วไวโดยไม่กลัวความผิดพลาด เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์กดดันสูง และมีความกล้ายอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำ การมีความเสี่ยงต่อนวัตกรรม

6. การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม (Innovative Networking) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การสร้างกิจกรรมก่อให้เกิดกลุ่ม เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน เกื้อหนุน พึ่งพากัน มีการติดต่อ และสนับสนุนให้มีกาถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกัน

7. ด้านการมีศรัทธาและบารมี (Charismatic) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ใช้เสน่ห์ภายในตนโน้มน้าวผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วม มีทักษะการสื่อสาร เชื่อมมั่นในตนเองสูง มีอิทธิพลส่งเสริมพลังอำนาจผู้ตามเกิดความเชื่อศรัทธาให้การยอมรับ และให้ความเคารพอย่างเต็มที่ การมีศรัทธาและบารมี

ฐิตินันท์ นันทะศรี(2563, น. 80-169) กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหาร เพื่อกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์องค์การ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างบรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายองค์การ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มี 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดทิศทาง หรือการจัดวางภาพอนาคตของสถานศึกษา ช่วยให้สถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น สถานศึกษาต้องรู้สถานภาพของตนเองก่อนว่า อยู่ในสถานภาพที่ต้องปรับขยาย แก้ไข หรือพัฒนาอะไรบ้าง ในการกำหนดทิศทางสถานศึกษาประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลัก องค์ประกอบข้างต้นจะต้องสัมพันธ์เชิงตรรกะ กล่าวคือ องค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลต่อองค์ประกอบหนึ่ง เช่น ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกภายใน เป็นข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ พันธ

กิจ ซึ่งในการกำหนดพันธกิจ เป็นภาระงานต้องทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ หรือการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์รูปธรรมมากขึ้น

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือเป็นสร้างพิมพ์เขียว (Blueprint) องค์การ การสร้างภาพอนาคตองค์การของตน วิธีการที่ตัวอย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Shared Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์การ เข้าใจวัฒนธรรม องค์การเข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก และจะต้องวิเคราะห์องค์การเพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมและศึกษาแนวโน้มของสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาโอกาส (Opportunity) และหลีกเลี่ยงความเสี่ยง หรืออุปสรรค (Threat) การสร้างวิสัยทัศน์ที่จะเปลี่ยนแปลง

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมาสู่การปฏิบัติจริงความร่วมมือสมาชิกองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีซึ่งนำเสนอภาพอนาคตองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ นำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติการสร้างวิสัยทัศน์สามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์การซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้สมาชิก มีความเข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานมีความสำคัญ ส่งผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือ กระบวนการทำงานที่เหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์และการต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนโดยเน้นการทำงานเป็นทีมทุกคนล้วนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารจะสร้างให้บุคลากรไว้วางใจในองค์การหรือไว้วางใจในผู้นำจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูด และการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน

2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ประสานประโยชน์จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพของงานนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ มีความสนใจต่อกัน และจะต้องคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ จึงเป็นแนวทางในการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.5 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลผลักดันให้การทำงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

3. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคอกหาง คัดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ มี 3 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง การมีพลังในการวาดภาพจิตใจของบุคคลเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์ชีวิตซึ่งคนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะแตกต่างกล้าคิด กล้าทำหาย กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ไม่เหมือนกับคนอื่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรม หรือการพัฒนางานที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร หรือองค์กร

3.2 การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถในการคิดค้นสิ่งที่แปลกใหม่ สิ่งที่แตกต่างกันเรื่องราวที่มีอยู่โดยปกติและไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว และเกิดสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

3.3 การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะความคล่องแคล่วในการคิด คิดหาข้อมูล เรื่องราวและคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาจำกัด และผู้บริหารมีทักษะความหลากหลาย และความยืดหยุ่นในการคิดเป็นความสามารถในการคิดหาข้อมูล เรื่องราวที่มีอยู่จนได้คำตอบหลายประเภท มุมมอง และหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา

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 ขององค์การขึ้นมาช่วยให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ สถานะ และการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้าง ๆ ทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์การ

4.3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่ใช้ความรู้ความสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการ

ปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงาน หรือนวัตกรรม บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4.4 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้ทำหน้าที่แนะนำตักเตือนควบคุม กำกับดูแล บุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดีผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้น คำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้าน คุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

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

5.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมีบุคลิกภาพในลักษณะที่สามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม แสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมีบุคลิกในลักษณะสามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ช่างฝัน ช่างซึ่งความงาม เปิดเผยความรู้สึก ปฏิบัติ การมีความคิด และยอมรับค่านิยม ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมีบุคลิกภาพสามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา รู้สึกเอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพ และมีจิตใจอ่อนโยน ซึ่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีบุคลิกในลักษณะสามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์มีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง ซึ่งจะผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม

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

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

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

3. ความปรารถนาแรงกล้า (Passion) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่น มองโลกแง่ดี มีเป้าหมายชัดเจน รักการเรียนรู้และมีความกระตือรือร้น

4. การสร้างและขับเคลื่อนทีม (Building and steering team) หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมแสดงออกถึงการมีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วม การกำหนดบทบาทสมาชิก เคารพซึ่งกันและกัน การจัดการความขัดแย้งในทีม และความไว้วางใจ

ญาสุมินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพเก้า, และเอกลักษณ์ เพียสา (2564, น. 261-272) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

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

2. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเปิดเผยและชี้แจง ข้อมูลที่จำเป็นแก่คณะทำงานได้รับทราบ ผู้บริหาร และทีมงานสามารถกำหนด หรือสร้างเป้าหมาย ของการปฏิบัติงานสามารถพัฒนางานประสานงาน ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นยอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลในองค์กรยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษา รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยาท่าทาง ให้เกียรติทุกคนอย่างเท่าเทียมกันมีนิสัยสุภาพ อ่อนโยน สามารถ ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีสติ ควบคุม อารมณ์และแก้ปัญหาเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างให้เกิดขึ้นใน ตัวและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับ ทำให้เกิดการ ยอมรับนำเชื่อถือ นำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออก และใช้กระบวนการต่อผู้ร่วมงานในการผลักดันเปลี่ยนแปลง จากสภาพที่ เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีการจูงใจ โน้มน้าวผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุตามเป้าหมายสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากรมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

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

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยโน้มน้าวใจ จูงใจ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มี 4 ด้าน

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสร้างภาพอนาคตที่เป็นอัตลักษณ์ของสถานศึกษา ใช้เป็นแนวดำเนินงานขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด โน้มน้าวใจ การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ สร้างศรัทธา โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษา และให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายาม และมุ่งมั่นตั้งใจ และมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานศึกษา นับว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญ และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจเชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน

2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร หรือเชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ และมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น

2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางปฏิบัติการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดบทบาท และการมอบหมายให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคอกาย ละเอียดลออ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ มี 4 ด้าน

3.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดค้น หรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น สิ่งที่แตกต่างกันเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่ซ้ำกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

3.2 ความคล่องในการคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดอย่างคล่องแคล่ว ในเรื่องราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และสามารถคิดหาข้อมูลที่มีอยู่จนได้ คำตอบหลายประเภท หลายมุมมองและหลายทิศทาง ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา ตลอดจนแสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือก หรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3.3 ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากรประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3.4 จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ ตลอดจนมีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าท้าทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิตนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

4. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกที่สะท้อนออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็น เกิดความประทับใจ ยอมรับ นับถือ ไว้วางใจ และมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน

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

4.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการ และควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนช่างฝัน มีความซาบซึ้งความงาม เปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติ มีความคิดและการยอมรับค่านิยม ซึ่งจะผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

4.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

4.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีวินัยในตนเอง และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ธัญชนก แส่นจันทร์ และต้องลักษณะ บุญธรรม (2564, น. 85) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดในการคิดริเริ่ม มีความคล่องแคล่ว ยืดหยุ่นในความคิด ความคิดประณีตละเอียดลออ มีจินตนาการ คิดนอกกรอบ

2. กล้าเสี่ยง หมายถึง กล้าตัดสินใจในการทำงาน ใฝ่รู้ มีการวางแผน การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับความล้มเหลว ใฝ่ใจในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

3. การมีวิสัยทัศน์หมายถึงการมีทิศทาง แนวทางในการทำงานที่ชัดเจน สามารถสื่อสารกระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน กระตือรือร้น และมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำกำหนดเป้าหมายในการทำงาน สามารถสร้างค่านิยมในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่น

4. การสร้างความร่วมมือ หมายถึง การแก้ปัญหา และตัดสินใจร่วมกันให้อำนาจในการตัดสินใจ สร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

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

1. มีวิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นเป็นตอน

2. มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม (Networking) หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำ เพื่อสร้างความมั่นใจ และเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์กรสามารถปรึกษาหารือ ร่วมคิดในการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ

3. แบบจำลองความเสี่ยง (Risk-taking Models) หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอซึ่งอาจประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวเท่ากัน และยอมรับความเสี่ยงได้

4. มีจินตนาการนวัตกรรม (Innovative mind) หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำสู่คนอื่น เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดี เนื่องจากการคิดวิเคราะห์เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานเป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่านวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น

และทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

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

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

1. ให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร (Organizational Encouragement) วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่ช่วยผลักดันร่วมกัน เพื่อการสร้างนวัตกรรมแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงผลงานที่เป็นนวัตกรรม ทั้งกลไกในการส่งเสริมให้กำลังใจ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

2. ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Lack of Organizational Impediments) วัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม คือวัฒนธรรมที่ขจัดอุปสรรคขององค์กรต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและขจัดสิ่งเหล่านี้ออกไปจากองค์กร เช่น ปัญหาการเมืองภายในองค์กร การวิพากษ์วิจารณ์ที่รุนแรงต่อความคิดใหม่ ๆ และการแข่งขันภายในก่อให้เกิดความรุนแรง รวมทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่ออุปสรรคอื่น ๆ ความเสี่ยงหรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่เกิดขึ้น หรือนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นต้น

3. การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร (Leadership Encouragement) สำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรมแสดงการสนับสนุน และความมั่นใจต่อการทำงาน และเห็นคุณค่าของบุคลากร โดยผู้นำต้องส่งเสริม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม และมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรมโดยการใช้ความคิดของบุคลากรในองค์กร

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

5. กำหนดภาระงานที่เหมาะสม (Realistic Workload) ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปริมาณของภาระงานให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ภาระงานที่เหมาะสม โดยไม่ให้เกิดความกดดันจากเวลา บุคลากรต้องมีเวลา และอิสระเพียงพอในการคิดผลงานเชิงสร้างสรรค์

6. มีเสรีภาพ (Freedom) ผู้บริหารจำเป็นต้องให้เวลาเสรีภาพแก่บุคลากรในการคิด การตัดสินใจในงาน และวิธีการที่บุคลากรจะสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม มีการกำหนดข้อจำกัดบางอย่าง เช่น กำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน ขอบเขตของงาน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ควรให้เสรีภาพแก่บุคลากรในองค์กร คือแนวทางการสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรม

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

8. ทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกัน (Teamwork and Collaboration) บุคลากรในองค์กรนวัตกรรมจะมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุนความคิด งานซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศองค์การให้บุคลากรในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

Graham-Leviss (2016, pp. 1-5) กล่าวว่า แนวทางการแสดงพฤติกรรมของผู้นำองค์การเพื่อช่วยเพิ่มความคิดเชิงนวัตกรรม และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในองค์การประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการจัดการความเสี่ยง ผู้นำด้านนวัตกรรมที่มุ่งเน้นนวัตกรรมจะให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ อย่างไรก็ตามผู้นำจะกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการรับมือกับผลกระทบ หรือผลลัพธ์ทางลบ หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ในองค์การนั้น และเมื่อมีความเกิดขึ้นผู้นำด้านนวัตกรรมต้องสามารถจัดการลดระดับความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ โดยผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่ผู้นำพยายามทำให้ตนเองมีทักษะ และความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจงใจ โน้มน้าวให้พนักงานในองค์การให้ใช้วิธีคิดที่แตกต่างไปจากเดิมได้

3. ด้านการนำอย่างกล้าหาญ ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเป็นบุคคลที่เน้นการทำงานเชิงรุก การนำทีม และองค์การด้วยความเชื่อมั่น ผู้นำจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่โอกาสเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจของตน รวมถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่ยากลำบาก นอกจากนี้ผู้นำพยายามสร้างความสนใจด้านนวัตกรรมให้แก่พนักงาน เมื่อมีประชุมหรืออภิปรายร่วมกัน และไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และการพูดคุยบนความคิดเห็นที่แตกต่าง

4. ด้านการแสวงหาโอกาส ผู้นำที่มุ่งเน้นนวัตกรรมมักชอบริเริ่มและต้องการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง ผู้นำจะประเมินความเป็นไปได้ของอุปสรรคที่อาจขัดขวางความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายก่อนลงมือปฏิบัติ แต่จะหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์ที่เกินความเป็นจริง ผู้นำเหล่านี้สามารถทำงานได้โดยลำพังเป็นระยะเวลานานโดยไม่ขอช่วยเหลือ หรือต้องการความช่วยเหลือน้อยมาก และผู้นำต้องเป็นผู้สามารถปรับเปลี่ยนทิศทาง หรือเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้มาซึ่งความได้เปรียบของโอกาสที่เข้ามาใหม่

5. ด้านการคงไว้ซึ่งมุมมองกลยุทธ์ในการพัฒนา ผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้มที่แข่งขันอยู่และสามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ได้

ผู้วิจัยได้รวบรวมและประมวลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 5 ด้าน โดยพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแสดงในรูปความถี่ และคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปเพื่อนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม และการแสดงออกเฉพาะบุคคลที่ทั้งทางร่างกาย จิตใจ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น รักการเรียนรู้ มองโลกในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับ

ผู้อื่นได้ดี มีทักษะการสื่อสาร มีสติ ควบคุมอารมณ์ได้ดีเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อศรัทธาให้การยอมรับ และอย่างเป็นรูปธรรม

2. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น คิดประณีต คิดละเอียดลออ คิดนอกกรอบ คิดเชื่อมโยงจากความรู้เดิมไปสู่ความคิดแปลกใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานพร้อมให้อิสระทางความคิดในการปฏิบัติงาน มีแนวคิด ความรู้ใหม่ มาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

3. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมและการแสดงออกถึงความสามารถมองเห็นภาพอนาคตองค์กร มีเป้าหมายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับทิศทางการศึกษาขององค์กร บริบทวัฒนธรรมขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน

4. ด้านภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม และแสดงออกถึงความสามารถพร้อมรับมือปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน สถานการณ์ภายใต้ภาวะกดดัน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสม มีการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างสรรค์สิ่งใหม่และเสรี ยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำของตนและผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมและการแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร รู้จักเสริมแรงทางบวก สร้างกำลังใจ มีทักษะในการโน้มน้าว และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนดเป้าหมาย บทบาทสมาชิก รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2.3.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีบริบททั่วไป ตั้งอยู่ เลขที่ 4 ถนนท่าเรือ ตำบลระแหง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก รหัสไปรษณีย์ 63000 มีพื้นที่รับผิดชอบในจังหวัดตาก มีสถานศึกษาในการกำกับดูแลจำนวนทั้งสิ้น 21 แห่ง

นโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประเด็นหลัก คือ (1) เร่งพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา (2) สร้างโอกาสทางการศึกษา (3) การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและ การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา (4) การส่งเสริมและยกสถานะของครู(5) พัฒนาการบริหารและปฏิบัติราชการกระทรวงในทุกกระดับ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาโดยในแต่ละนโยบายได้กำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินงานและขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

สถานการณ์ทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มุ่งเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประการ คือ สถานการณ์ด้านคุณภาพการศึกษา สถานการณ์ด้านโอกาสทางการศึกษา และสถานการณ์ด้านการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมทางการศึกษา

2.3.2 สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตามที่ได้มีการประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 เพื่อบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 3 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ประกอบกับมาตรา 6 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2561 วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 จึงยกเลิกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต โดยประกาศ ณ วันที่ 28มกราคม พ.ศ.2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

1. ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่

- 1.1 การกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.2 ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา
- 1.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ข้างต้น

2. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และกฎหมายอื่น ดังนี้

2.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในร่วมกับสถานศึกษา

2.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

3. อำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 ดังนี้

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นได้รับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

4. การแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ (Administration Group)
2. กลุ่มนโยบายและแผน (Policy and Planning Group)
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Distance Learning Information Technology)
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ (Financial and Assets Administration)
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล (Personnel Administration Group)
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (Human Capital Excellence Center: HCEC)
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา (Supervision, Monitoring and Evaluation for Educational Provision Group)
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา (Promotion of Educational Provision Group)
9. กลุ่มกฎหมายและคดี (Law and Case Group)
10. หน่วยตรวจสอบภายใน (Internal Audit Group)

ตาราง 2.1 จำนวนผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

บุคลากร	ชาย	หญิง	รวม
ผู้อำนวยการโรงเรียน	16	4	20
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	13	10	23
ราชการครูผู้สอน	268	494	762
ลูกจ้างประจำ	21	-	21
พนักงานราชการ	14	20	34
ลูกจ้างชั่วคราว	69	113	182
รวมทั้งสิ้น	401	641	1,042

ที่มา: ข้อมูลงานอัตรากำลังข้าราชการครูฯ กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

ตาราง 2.2 จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาด

ขนาดของโรงเรียนในสังกัด	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	1
ขนาดกลาง	11
ขนาดใหญ่	6
ขนาดใหญ่พิเศษ	3
รวมทั้งสิ้น	21

ที่มา: ข้อมูลงานอัตรากำลังข้าราชการครูฯ กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

4.3 ทิศทางการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการในการกำหนดกรอบทิศทางการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยภาคส่วนผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ประจำปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION)

“บริหารการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (MISSION)

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต และมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21

2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่แห่งความปลอดภัยและพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่สามารถ จัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมาย (TARGET)

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต และมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21

2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

3. สถานศึกษาเป็นพื้นที่แห่งความปลอดภัยและพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่สามารถจัดการศึกษาเพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ค่านิยมร่วมองค์กร (Core Value)

“บริการด้วยใจ สู่เป้าหมาย คุณภาพผู้เรียน” Service mind for Student quality

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

1. ด้านความปลอดภัย

1.1 พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่แห่งความปลอดภัย พร้อมเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้นให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และผู้รับบริการทุกคนจากความปลอดภัยทุกรูปแบบ

1.2 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมของสำนักงาน และสถานศึกษาให้เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.3 เสริมสร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal) ให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และ ผู้รับบริการ

2. ด้านโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 บริหารจัดการศึกษาให้ผู้เรียนในสังกัดเข้าถึงโอกาส ความเสมอภาค และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานท้องถิ่น สังคม และการพัฒนาประเทศ

2.2 บริหารจัดการศึกษาให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับโอกาสในการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ

2.3 ส่งเสริมเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและจัดหาทางเลือก ในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

2.3 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนในสังกัดเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูล ในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนหลุดออกจากระบบการศึกษาและ ช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

3. ด้านคุณภาพ

3.1 ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เน้น สมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นและบริบท

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเอง

และร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับ
 ธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่น
 การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.3 บริหารจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต และมีสมรรถนะ
 สำคัญ ในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตาม
 ศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.4 ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ความสำคัญ
 การเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำ
 ระบบธนาคาร หน่วยกิต มาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนใน
 สถานศึกษา

3.5 พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตาม
 มาตรฐาน ตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

4. ด้านประสิทธิภาพ

4.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่
 เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล

4.2 นำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูลมาใช้ในการเพิ่ม
 ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรม
 ในการขับเคลื่อน บริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน
 ที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

4.4 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มี
 วัตถุประสงค์เฉพาะโรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

4.5 เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับ
 กระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และ
 ชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

1) พัฒนาระบบการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทาง
 การศึกษา

2) พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเข้มแข็ง นักเรียนได้รับการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

3) นักเรียนเป็นคนดี มีวินัย มีคุณธรรม เคารพในสถาบันหลักของชาติ

4) น้อมนำศาสตร์พระราชานในหลวงรัชกาลที่ 9 และพระบรมราโชบายด้าน
 การศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

5) ผู้เรียนมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

6) ยกระดับผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ให้สูงขึ้น

7) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะสู่มืออาชีพอย่างมีคุณภาพ

8) สถานศึกษานำนวัตกรรม เทคโนโลยี แพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา

9) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้วยรูปแบบการบริหารจัดการ SPM TAK Model

S: Student quality คุณภาพผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษา โดยการสร้างผู้เรียนให้เป็น สื่อให้เห็นถึงคุณลักษณะเด่นของคนตาก “คนดีศรีเมืองตาก”

P: Participation การมีส่วนร่วม เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน “กองทุนเพื่อการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สพม.ตาก”

M: Management System ระบบการบริหารจัดการ เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคุณภาพ และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร “ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ใช้นวัตกรรมขับเคลื่อน”

T: Teamwork การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการหลอมรวมพลังและศักยภาพด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลายของบุคลากรและภาคีเครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน (วิชาการ วิชาชีพ วิชาประสบการณ์) “SPM TAK Team for Student quality”

A: Accountability ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา เป็นบทบาทหน้าที่ที่ทุกคนจะต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน “ลูกศิษย์ที่ครู สร้าง”

K: Knightliness ความกล้าหาญ เป็นความกล้าหาญของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการสร้างสรรค์และส่งต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาสู่สังคมอย่างสมภาคภูมิ “คนดีศรีตาก ที่อยากบอกต่อ”

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และเพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของ 48 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดความสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีด สมรรถนะสูง 4 ด้าน ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชลกร ต้นประภัทร์ และคณะ (2556) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยคัดสรร และเปรียบเทียบสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรมและกลุ่มโรงเรียนทั่วไป การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทุกตัว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนทั่วไปคือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 77 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางบวก โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 80 โดยสมการที่เหมาะสม ที่สุดมีค่า χ^2 เท่ากับ 1.424 ที่ df เท่ากับ 3 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 แต่ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารนั้นส่งผลในทางตรงกันข้ามในกลุ่มโรงเรียนทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ และไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญกับกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม

อรชร ปราจันท์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือ ทักษะการสร้างเครือข่าย ส่วนการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือระบบของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการบริหาร ประกอบด้วย strategy (กลยุทธ์) structure (โครงสร้าง) systems (ระบบ) style (รูปแบบ) staff (ทีมงาน) shared Values (ค่านิยมร่วม) skills (ทักษะ) 2) วิธีการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษางาน การศึกษาต่อ และการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยี การพัฒนาด้วยการสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การจัดการความรู้ การใช้ระบบพี่เลี้ยง การสร้างเครือข่าย การสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ การบูรณาการองค์ความรู้และการสร้างทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การติดตามและการสะท้อนผล 3) ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสังเกต ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะ

การทดลอง ทักษะการสร้างเครือข่าย ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะการวิพากษ์ ทักษะการสังเคราะห์ ทักษะการประยุกต์ และทักษะการสร้างสรรค์ ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วย กับองค์ประกอบทั้งสามได้แก่การบริหาร วิธีการบริหารแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรมของครูและทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรม ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อ พัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

กรณีฐาน ตาม (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุค ดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก และข้อเสนอแนะการพัฒนา พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ทางวิสัยทัศน์เพื่อนำครูไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และมีวิสัยทัศน์ก่อให้เกิดนโยบายหรือแนวคิด ใหม่ ๆ นำไปสู่แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ บนโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านความเป็นเลิศ การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารใช้สื่อออนไลน์และระบบออนไลน์ในการพัฒนาด้านการปรับปรุง อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของยุคสมัย และ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล มีการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลที่ดี และมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณที่ดี

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ได้ศึกษาการวิจัย ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและ ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ผู้สอนในสถานศึกษาใน อำเภอท่าชนะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากสูงสุดไปต่ำสุดได้ ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม และการทำงานร่วมกัน ด้านการให้กำลังใจแก่ บุคลากรในองค์กร ด้านการกำหนดภาระงาน ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการสนับสนุนและให้ กำลังใจบุคลากร ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีเสรีภาพ และด้าน ผลงานนวัตกรรมที่ทำหาย ความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียง ตามลำดับดังต่อไปนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน และ ด้านเทคโนโลยี และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนาวรัตน์ เยวนาถ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารควรนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ

3) ควรศึกษาหาความรู้ หรือข้อมูล รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ โดยยึดถือความถูกต้องของการทำงานตามระเบียบแบบแผน 5) ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำมาใช้ในสถานศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่บุคลากร 6) ควรศึกษาข้อมูลจากต้นแบบที่พบและความสำคัญด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมนำมาปรับใช้

งานวิจัยต่างประเทศ

Hunter, Steinberg, & Taylor (2012) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม โดยศึกษาข้อมูลจากการสำรวจและสัมภาษณ์ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม และเป็นที่ปรึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ในองค์กรนวัตกรรม พบว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วยการใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ทบทวนทิศทางและเป้าหมายองค์กร 2) การบริหารจัดการความสามารถเฉพาะด้าน 3) กำหนดโปรไฟล์ผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ประเมินความสามารถและคุณสมบัติของผู้นำ 5) สร้างบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ 6) พัฒนากลยุทธ์ของผู้นำ และ 7) สร้างดัชนีชี้วัดเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

Arbuckle, A. (2014) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาหรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่าการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ผลดีมีดังนี้ 1. ครูผู้สอนต้อง เข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการใช้นวัตกรรมนั้นเป็นอย่างดี 2. ผู้บริหารต้องใช้พิจารณาญาณการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การช่วยเหลือและสนับสนุน 3. จัดให้มีการฝึกอบรมและติดตามผล การใช้ นวัตกรรมนั้น 4. โครงการใหม่ในการใช้นวัตกรรมต้องนำไปสู่การปฏิบัติจริง 5. โครงการต้องได้รับความช่วยเหลือจากท้องถิ่นในด้านทรัพยากรและงบประมาณ 6. โครงการต้องมีการปรับปรุงครูและการปฏิบัติตามโครงการ 7. โครงการต้องจำกัดจำนวนประชากร 8. โครงการต้องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ข้าราชการครู จำนวน 820 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก, 2566, น.9)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและข้าราชการครูที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 262 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 21 โรงเรียน เก็บข้อมูลในสัดส่วนที่เท่ากัน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก แบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 5 ด้าน รวม 35 ข้อ ดังนี้

ด้านที่ 1 บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	จำนวน 7 ข้อ
ด้านที่ 2 ความคิดเชิงนวัตกรรม	จำนวน 7 ข้อ
ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	จำนวน 7 ข้อ
ด้านที่ 4 การสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม	จำนวน 7 ข้อ
ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	จำนวน 7 ข้อ

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 121) โดยมีเกณฑ์ให้เลือกในส่วนของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ใช้วิธีให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง มีอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ นวัตกรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวมเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยและได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม, ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม, ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม, ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ เป็นการสร้างแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มาตรวจสอบความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC)

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ΣR คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ถ้า $IOC < 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ปรากฏว่าได้ค่า IOC เท่ากับ 0.94 (ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก ง)

6. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความ

เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alphacoefficient) ของคอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7. ข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิกถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. การเก็บข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms) เพื่อลดการสัมผัสและความรวดเร็วทางด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 262 ฉบับ (คาดว่าได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 262 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด)

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. แปลความหมายของข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง	มีสภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง	มีสภาพอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง	มีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง	มีสภาพอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง	มีสภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่า F – test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยจำแนกตามวิทย ฐานะของครู และขนาดสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอนและข้าราชการครูที่ไม่มีวิทยฐานะ และมีวิทยฐานะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 262 คน กำหนด ขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตาม สัดส่วน ของแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ใช้การสุ่มแบบแบ่ง ชั้น (Stratified Random Sampling) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 262 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 262 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของ แบบสอบถามทั้งหมด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานและครูผู้ช่วย	69	26.34
1.2 ครู คศ.1	69	26.34
1.3 ครู คศ.2	69	26.34
1.4 ครู คศ.3 ขึ้นไป	55	20.98
รวม	262	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	89	33.97
2.2 5-10 ปี	79	30.15
2.3 11-15 ปี	37	14.12
2.4 มากกว่า 15 ปี	57	21.76
รวม	262	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
3.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก	2	0.76
3.2 สถานศึกษาขนาดกลาง	60	22.90
3.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่	89	33.97
3.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	111	42.37
รวม	262	100.00

จากตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรและข้าราชการครูเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 262 คน แบ่งเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน และครูผู้ช่วยจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.34 ตำแหน่งครู คศ.1 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.34 ตำแหน่งครู คศ.2 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 26.34 และตำแหน่งครู คศ.3 ขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.98 ข้อมูลด้านประสบการณ์การทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น สัดส่วนของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด โดยมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.97 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 30.15 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.12 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.76 ข้อมูลด้านขนาดของสถานศึกษา

มีผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกับการแบ่งสัดส่วนของจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด โดยมากที่สุดคือสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 42.37 รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.97 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.76 ตามลำดับ

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล		ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความคิดเชิงนวัตกรรม	3.91	0.72	มาก
2	บุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	3.91	0.72	มาก
3	วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.94	0.69	มาก
4	การสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม	3.89	0.61	มาก
5	การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	3.91	0.67	มาก
รวม		3.91	0.68	มาก

จากตาราง 4.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือด้านความคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.61-0.72 ลักษณะดังกล่าวหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ที่	ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล		ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกอย่างมั่นใจและมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายของตนเองในการนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	3.89	0.60	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นต่อสิ่งใหม่ ๆ มีพฤติกรรมที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมทุกรูปแบบ	3.95	0.75	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	3.95	0.77	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	3.92	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร โน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนเองให้เข้ามาร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	3.90	0.74	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และตอบสนองต่อนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.89	0.74	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรมทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจให้การยอมรับ ให้ความสำคัญ พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.89	0.74	มาก
รวม		3.91	0.72	มาก

จากตาราง 4.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ในด้านความคิดเชิงนวัตกรรมพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.95$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นต่อสิ่งใหม่ ๆ มีพฤติกรรมที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมทุกรูปแบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร โน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนเองให้เข้ามาร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกอย่างมั่นใจและมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายของตนเองในการนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และตอบสนองต่อนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรมทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจให้การยอมรับ ให้ความเคารพ พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากเป็นรายตัวบ่งชี้ด้านความคิดเชิงนวัตกรรมพบว่า อยู่ระหว่าง 0.60-0.77 ลักษณะดังกล่าวหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ที่	ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล		ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มพัฒนานวัตกรรม ที่สื่อถึงบุคลากรสามารถ รับรู้ได้	3.81	0.68	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการผสมผสาน ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่เพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรม	3.93	0.74	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เห็นเชิงประจักษ์ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.91	0.76	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการทำงาน ที่ยึดหยุ่นในด้านของการพัฒนานวัตกรรมทุก ๆ ด้านในองค์กร	3.91	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดแก่ บุคลากรในการทำงานด้านนวัตกรรมการศึกษา อย่างเท่าเทียม	3.94	0.73	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากร สร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน	3.96	0.68	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้น หาแนวทาง สร้างสรรค์นวัตกรรมอันมีคุณค่าและมีประโยชน์ ต่อสถานศึกษา	3.90	0.71	มาก
รวม		3.91	0.72	มาก

จากตาราง 4.4 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =
3.91) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ในด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหาร
สถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96)
รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรในการทำงานด้านนวัตกรรม
การศึกษาอย่างเท่าเทียม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการ
ผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93) ผู้บริหาร

สถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เห็นเชิงประจักษ์และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการทำงานที่ยึดหยุ่นในด้านการพัฒนานวัตกรรมทุกๆด้านในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้น หาแนวทางสร้างสรรค์นวัตกรรมอันมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) และต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มพัฒนานวัตกรรม ที่สื่อถึงบุคลากรสามารถรับรู้ได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากเป็นรายตัวบ่งชี้ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมพบว่าอยู่ระหว่าง 0.68-0.76 ลักษณะดังกล่าวหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ที่	ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล		ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม	3.82	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการภาพ อนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	4.00	0.71	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ ทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม	3.92	0.68	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย การบริหารในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนวัตกรรม	3.97	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วม กำหนดภาพอนาคตสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม	3.97	0.68	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารภาพอนาคต สถานศึกษาให้บุคลากรทั้งภายในได้รับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม	3.95	0.66	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางดำเนินงานแก่ บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ขับเคลื่อน สถานศึกษาด้วยนวัตกรรม	3.93	0.69	มาก
รวม		3.94	0.69	มาก

จากตาราง 4.5 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ในด้านบุคลิภาพเชิงนวัตกรรมพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการภาพอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการบริหารในสถานศึกษาที่
สอดคล้องกับนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วม
กำหนดภาพอนาคตสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) ผู้บริหาร

สถานศึกษาสื่อสารภาพอนาคตสถานศึกษาให้บุคลากรทั้งภายในได้รับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92) และต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.82) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากเป็นรายตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมพบว่า อยู่ระหว่าง 0.66-0.71 ลักษณะดังกล่าวหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้าง ภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ที่	ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล		ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตลัดสนใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาของตน	3.82	0.59	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร	3.88	0.60	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการให้ทันต่อเหตุการณ์	3.90	0.70	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือสถานการณ์กดดันซับซ้อนจากการขับเคลื่อนนวัตกรรม	3.92	0.64	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหา รวมถึงแนวทางที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสม โดยใช้แนวทางจากการพัฒนานวัตกรรม	3.90	0.64	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ควบคุม ลดความเสี่ยงจากการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้	3.93	0.63	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางจัดการชัดเจนกับผลลัพธ์จากการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร	3.88	0.65	มาก
รวม		3.89	0.61	มาก

จากตาราง 4.6 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.88) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ในด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ควบคุม ลดความเสี่ยงจากการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.93) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือสถานการณ์กดดันซับซ้อนจากการขับเคลื่อนนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.92) ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการให้ทันต่อเหตุการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.90) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหา รวมถึงแนวทางที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสม โดยใช้แนวทางจากการพัฒนานวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.90) ผู้บริหารสถานศึกษา

ยอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางจัดการชัดเจนกับผลลัพธ์จากการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) และต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาของตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากเป็นรายตัวบ่งชี้ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรมพบว่าอยู่ระหว่าง 0.59-0.70 ลักษณะดังกล่าวหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงาน เป็นทีมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ที่	ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล		ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากร เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา	3.84	0.65	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบข้อสงสัย และชี้แนะแนวทางของนวัตกรรมในให้กับทีมงานหรือบุคลากรได้	3.96	0.72	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม	3.88	0.69	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน	3.98	0.67	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานภายในสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม	3.92	0.67	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม	3.89	0.63	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาทีมงานภายในร่วมกับเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกัน	3.94	0.67	มาก
รวม		3.92	0.67	มาก

จากตาราง 4.7 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.92) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ในด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.98) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบข้อสงสัย และชี้แนะแนวทางของนวัตกรรมในให้กับทีมงานหรือบุคลากรได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.96) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาทีมงานภายในร่วมกับเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.94) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง

ทีมงานภายในสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากร เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากเป็นรายตัวบ่งชี้ด้านการทำงานเป็นทีม เชิงนวัตกรรมพบว่าอยู่ระหว่าง 0.63-0.72 ลักษณะดังกล่าวหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2.1 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตาราง 4.8 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตัวบ่งชี้ด้าน	F	df ₁	df ₂	p-value
ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม	4.22	3	141	0.007*
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	2.81	3	142	0.042*
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	2.23	3	142	0.047*
ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม	1.35	3	142	0.262
ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	1.12	3	142	0.342

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.8 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีระดับของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูต่างกัน ของด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe ผ่าน Tukey Post-Hoc Test ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตาราง 11-13

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

		บุคลากร เจ้าหน้าที่ ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู คศ.3 ขึ้นไป
บุคลากร เจ้าหน้าที่ ครูผู้ช่วย	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	0.242	2.904	-0.193
	p-value	-	0.076	1	0.496
ครู คศ.1	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง		-	-0.242	-0.375
	p-value		-	0.076	0.003*
ครู คศ.2	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง			-	-0.133
	p-value			-	0.595
ครู คศ.3 ขึ้นไป	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง				-
	p-value				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างครู คศ.1 กับ กลุ่มตัวอย่างครู คศ.3 ขึ้นไป

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

		บุคลากร เจ้าหน้าที่ ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู คศ.3 ขึ้นไป
บุคลากร เจ้าหน้าที่ ครูผู้ช่วย	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	0.244	0.0458	-0.0486
	p-value	-	0.042*	0.968	0.968
ครู คศ.1	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	-	-0.1986	-0.2929
	p-value	-	-	0.196	0.031*
ครู คศ.2	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	-	-	-0.0944
	p-value	-	-	-	0.811
ครู คศ.3 ขึ้นไป	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	-	-	-
	p-value	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างบุคลากร เจ้าหน้าที่ ครูผู้ช่วย กับ ครู คศ.1 และ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างครู คศ.1 กับ กลุ่มตัวอย่างครู คศ.3 ขึ้นไป

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

		บุคลากร เจ้าหน้าที่ ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู คศ.3 ขึ้นไป
บุคลากร เจ้าหน้าที่ ครูผู้ช่วย	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	0.1770	0.0583	-0.0711
	p-value	-	0.2611	0.9310	0.8990
ครู คศ.1	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง		-	-0.1186	-0.3479
	p-value		-	0.6090	0.046*
ครู คศ.2	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง			-	-0.1294
	p-value			-	0.5870
ครู คศ.3 ขึ้นไป	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง				-
	p-value				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างครู คศ.1 กับ กลุ่มตัวอย่างครู คศ.3 ขึ้นไป

2.2 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตาราง 4.12 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตัวบ่งชี้ด้าน	F	df ₁	df ₂	p-value
ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม	3.3	3	126	0.023*
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	2.2	3	125	0.041*
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	2.27	3	126	0.084
ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม	1.98	3	124	0.120
ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	2.08	3	123	0.106

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันพบว่า มีระดับของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม และด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูต่างกัน ของด้านความคิดเชิงนวัตกรรม และด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe ผ่าน Tukey Post-Hoc Test ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตาราง 15-16

ตาราง 4.13 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	0.153	0.0446	-0.258
	p-value	-	0.341	0.981	0.047*
5-10 ปี	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง		-	-0.1084	-0.311
	p-value		-	0.795	0.015*
11-15 ปี	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง			-	-0.202
	p-value			-	0.37
16 ปี ขึ้นไป	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง				-
	p-value				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	0.144	0.023	-0.0988
	p-value	-	0.395	0.497	0.559
5-10 ปี	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง		-	-0.1211	-0.2428
	p-value		-	0.433	0.037*
11-15 ปี	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง			-	-0.1217
	p-value			-	0.564
16 ปี ขึ้นไป	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง				-
	p-value				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป

2.3 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตาราง 4.15 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตัวบ่งชี้ด้าน	F	df ₁	df ₂	p-value
ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม	9.92	3	4.93	0.016*
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม	13.31	3	4.97	0.008*
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	16.1	3	4.92	0.006*
ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม	15.94	3	4.93	0.006*
ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม	12.93	3	4.92	0.009*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน พบว่ามีระดับของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูต่างกัน ของทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe ผ่าน Tukey Post-Hoc Test ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตาราง 18-22

ตาราง 4.16 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	-0.549	-0.782	-1.07
	p-value	-	0.523	0.209	0.039*
ขนาดกลาง	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง		-	-0.233	-0.52
	p-value		-	0.064	<.001*
ขนาดใหญ่	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง			-	-0.288
	p-value			-	0.002*
ขนาดใหญ่พิเศษ	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง				-
	p-value				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 พบว่า เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	-0.0182	-0.239	-0.599
	p-value	-	1	0.929	0.421
ขนาดกลาง	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง		-	-0.22	-0.580
	p-value		-	0.078	<.001*
ขนาดใหญ่	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง			-	-0.360
	p-value			-	<.001*
ขนาดใหญ่พิเศษ	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง				-
	p-value				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 พบว่า เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	0.492	0.212	-0.121
	p-value	-	0.551	0.941	0.988
ขนาดกลาง	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง		-	-0.28	-0.613
	p-value		-	0.007*	<.001*
ขนาดใหญ่	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง			-	-0.332
	p-value			-	<.001*
ขนาดใหญ่พิเศษ	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง				-
	p-value				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.18 พบว่า เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตาราง 4.19 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	0.365	0.111	-0.239
	p-value	-	0.756	0.99	0.044*
ขนาดกลาง	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง		-	-0.254	-0.605
	p-value		-	0.018*	<.001*
ขนาดใหญ่	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง			-	-0.35
	p-value			-	<.001*
ขนาดใหญ่พิเศษ	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง				-
	p-value				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.19 พบว่า เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลางกับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลางกับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตาราง 4.20 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง	-	0.487	0.234	-0.0831
	p-value	-	0.566	0.924	0.996
ขนาดกลาง	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง		-	-0.253	-0.5697
	p-value		-	0.021*	<.001*
ขนาดใหญ่	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง			-	-0.3169
	p-value			-	<.001*
ขนาดใหญ่พิเศษ	ค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง				-
	p-value				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.20 พบว่า เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากโดยจำแนกตามวิทยฐานะของครู และขนาดสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอนและข้าราชการครูที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 262 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1990) ใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วน ของแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 5 ด้าน รวม 35 ข้อ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 262 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 262 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการใช้การทดสอบค่า F – test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า ภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากในภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้านนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นต่อสิ่งใหม่ๆ มีพฤติกรรมที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาด้านนวัตกรรมทุกรูปแบบ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรมทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ ให้การยอมรับ

ให้ความเคารพ พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความคิดเชิงนวัตกรรมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มพัฒนานวัตกรรม ที่สื่อถึงบุคลากรสามารถรับรู้ได้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความคิดเชิงนวัตกรรมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการภาพอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความคิดเชิงนวัตกรรมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ควบคุม ลดความเสี่ยงจากการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาของตน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความคิดเชิงนวัตกรรมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากร เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความคิดเชิงนวัตกรรมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้และความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครู ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากพบว่า มีระดับของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมและด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า มีระดับของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม และด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า มีระดับของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม และด้านการงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า ภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากในภาพรวม อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ได้ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมสู่การศึกษาในทุกๆด้าน โดยอย่างยิ่งด้านการบริหารจัดการ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้มีการกำหนดไว้กรอบการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พัฒนาบุคลากรให้มุ่งเน้นพัฒนางานทุกมิติด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชลกร ตันประภัสร์ และคณะ (2556) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดในการสร้าง นวัตกรรม คือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ภาวะการเป็นผู้นำ ของผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ Horth, & Buchner, (2014) กล่าวว่า ผู้นำต้องเรียนรู้วิธีการสร้างองค์กรให้เป็นสถานที่ที่ใช้ความคิดนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและคิดค้น พัฒนาวิธีการ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ นอกจากนี้สอดคล้องกับ เวียงวืวรรณ์ ทำทูล (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ ฌอนมวรณ์ ช่างทอง (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Fullan, M.(2013) กล่าวว่า ภาวะเชิงนวัตกรรมจะสามารถจัดการกับความท้าทายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษา การประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารใหม่ ๆ ที่สามารถแก้ไข้ปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเริ่มตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงจากการปรับเปลี่ยนนโยบายการศึกษาให้มีความสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของ

โลกหลายด้าน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีความคิดและแนวทางสร้างสรรค์สิ่งใหม่ วิธีการใหม่ เพื่อมุ่งหวังประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อรองรับกับนโยบายการศึกษา แห่งโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ทรัพยากรบุคคลของประเทศมีการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม จึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับการศึกษา ในสถานศึกษา ภาระของการจัดการศึกษาและพัฒนาแนวนโยบายการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรมจึงเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีจินตนาการมองเห็นภาพอนาคตของ สถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับบทความทางวิชาการของ Loader, (2016) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรง บันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรสอดคล้อง กับ Senge, (1990) ที่กล่าวว่าความสามารถในการสร้างภาพอนาคตที่เป็นรูปธรรมและสร้างสรรค์ที่ นำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมในกระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์ ความรู้ในระดับที่สูงขึ้น โดยการมองเห็นแนวทางการพัฒนาระบบการศึกษาที่ตอบสนองต่อ ความต้องการในอนาคต และสอดคล้องกับ Wooi (2013)กล่าวว่า ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับ อนาคตของสถานศึกษา สอดคล้องกับนันทา แก้วมณี (2559) พบว่า วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่สูงขึ้นสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผู้นำในระดับสูงในสถานศึกษา โดยการใช้วิสัยทัศน์ที่ มีความเป็นนวัตกรรมช่วยให้ผู้บริหารสร้างโครงสร้างการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและสามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ทั้งการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร การส่งเสริมการทำงานแบบทีม และ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์สู่การสร้างนวัตกรรมที่ช่วย ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายสถานศึกษาได้ตั้งไว้และสอดคล้องกับแนวคิดของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้อภิปรายผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้าน การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์สร้างแรงจูงใจสูงด้วยความเชื่อส่วนบุคคล มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียน การให้ความสำคัญกับค่านิยม อุดมการณ์ของโรงเรียน จากการมีส่วนร่วมมุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ๆ มองเห็นภาพในอนาคตที่ดีกว่า

1.2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงแนวทางการพัฒนาทั้งในระดับนโยบายจนถึง ระดับจุลภาคของการศึกษา จึงมีความพยายามในการสร้างผลงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ใน การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดประสบการณ์บางประการหรือแนวคิด หรือสมรรถนะในการบริหารจัดการ กับความเสี่ยงหรือแนวทางการป้องกัน หรือกล่าวในภาพรวมคือการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม เพราะประสบการณ์ที่ได้รับจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทัศนในการจัดการอย่างหลากหลายและ

ครอบคลุม นอกจากนี้ยังขาดแนวทางการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Waldman & Bowen (2007) กล่าวว่า การมีภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรมในองค์กรสามารถเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในด้านเทคโนโลยีและความต้องการของตลาด การสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรมสามารถทำได้โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับ ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ หาแนวทางรองรับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น อย่างเป็นระบบ ก่อน ลงมือปฏิบัติงาน และแสดงออกถึงการมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการ พัฒนานวัตกรรม เช่น รับผิดชอบต่อหน้าที่และรับผิดชอบต่อสังคมและสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (2563) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ความจำเป็นของการบริหารความเสี่ยงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารควรเรียนรู้ และนำมาใช้ในการบริหารจัดการเชิงรุก ตามการบริหารหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร อย่างเหมาะสม ทั้ง แนวทางการวางแผน การกำหนดยุทธศาสตร์ กระบวนการติดตาม และแนวทาง ประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเข้ากับบริบท และ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้สอดคล้องกับเนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2พบว่า ด้านการกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับน้อย แสดงให้เห็นถึงแนวคิดของการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ การพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ทั้งการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ยืดหยุ่น และการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนาระบบการทำงานและการเรียนการสอน ผลการศึกษาวิจัยในด้านนี้ยืนยันว่าผู้นำที่สามารถสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้องค์กรหรือ สถานศึกษาสามารถรับมือกับความท้าทายและเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้และความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรหรือข้าราชการครู ประสพการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีผลต่อการรับรู้หรือความคิดเห็นที่มีต่อภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งตำแหน่ง ประสพการณ์ และขนาดของสถานศึกษา มีผลต่อการตัดสินใจ ที่ กระทบต่อรับรู้หรือความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความเข้าใจและการปรับใช้แนวคิด ดังกล่าวจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างเหล่านี้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Northouse, (2016) กล่าวว่า ตำแหน่งงานหรือประสพการณ์ในการทำงานอาจมี มุมมองในการพัฒนางานในองค์กรต่างกัน พบว่าผู้นำในตำแหน่งบริหารมีโอกาสพัฒนาทักษะ ด้านนวัตกรรมมากกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งการปฏิบัติ เพราะต้องรับผิดชอบในเชิงกลยุทธ์และการ วางแผนระยะยาว เนื่องจากมุมมองที่มีจากมวลประสพการณ์ที่ต่างกัน สอดคล้องกับเฟอร์ราโร (2018) ได้ศึกษาการปฏิบัติเชิงสะท้อนและการพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากการปฏิบัติเชิงสะท้อนสามารถ

เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูก่อนประจำการและครูประจำการได้ การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ได้ทบทวนแนวความคิด ระดับ เทคนิค และประโยชน์ของการปฏิบัติของสถานศึกษา ในที่นี้รวมถึงแนวคิดที่มีต่อการบริหารงาน โดยแบ่งอภิปรายจำแนกเป็นดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากพบว่า มีระดับของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูต่างกัน ของด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe ผ่าน Tukey Post-Hoc Test ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างครู คศ.1 กับ กลุ่มตัวอย่างครู คศ.3 ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง 0.375 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.003 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างบุคลากร เจ้าหน้าที่ ครูผู้ช่วย กับ ครู คศ.1 โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง 0.244 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.042 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างครู คศ.1 กับ กลุ่มตัวอย่างครู คศ.3 ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง 0.2929 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.031 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างครู คศ.1 กับ กลุ่มตัวอย่างครู คศ.3 ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่าง 0.3479 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.003 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวว่าตำแหน่งต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีระดับของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ตำแหน่งต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีระดับของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับอริระชา นกขุนทอง (2562) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนก

ตามขนาดของโรงเรียน เพศ และ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยข้อ 4 พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามที่พบว่า มีระดับของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม และด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูต่างกัน ของด้านความคิดเชิงนวัตกรรม และด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe ผ่าน Tukey Post-Hoc Test ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาม คู่มือที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.258 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.047 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.311 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.015 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาม คู่มือที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.243 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.037 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาม มีระดับของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม และด้านการดำเนินงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ สิริภรณ์ สุวรรณโณ (2561) ทำการวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 3 ทักษะอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นอันดับแรก ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิคตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า มีระดับของความคิดเห็นส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe ผ่าน Tukey Post-Hoc Test ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 1.070 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.039 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.52 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น ต่ำกว่า 0.001 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.288 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.002 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.580 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น ต่ำกว่า 0.001 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.360 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น ต่ำกว่า 0.001 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.280 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.007 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.613 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น ต่ำกว่า 0.001 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.332 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็นต่ำกว่า 0.001 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบกับการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก

ตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.239 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.044 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.254 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.018 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.605 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น ต่ำกว่า 0.001 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.350 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็นต่ำกว่า 0.001 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ และการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 คู่ คือระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.253 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.021 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.5679 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็นต่ำกว่า 0.001 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 0.3169 ส่งผลต่อค่าความน่าจะเป็น 0.047 หมายความว่าผลลัพธ์มีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.001 สอดคล้องกับอิระชา นกขุนทอง (2562) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เพศ และ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยข้อ 2 พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันทุกมาตรฐาน และสอดคล้องกับ กัลยา พรหมทิพย์ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูพบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก สามารถ นำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานเชิงนวัตกรรมโดยเริ่ม จากเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา สร้าง หรือนำนวัตกรรมมาใช้โดยนำผลที่ ได้รับจากการร่วมกิจกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการออกแบบ พัฒนา สร้างนวัตกรรมเพื่อให้ได้ นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.2 นำจุดควรพัฒนาในการศึกษาวิจัย ไปเป็นแนวทางสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนา สร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาและมีการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนานวัตกรรมในการศึกษาให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2.2 ควรศึกษาแนวนโยบาย กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). **ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรณีภูมิ ตาแปง. (2563). **บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษาบัณฑิต)**. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.
- กัลยา พรหมทิพย์. (2558). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครุมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). **เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขวัญชนก โตนาถ. (2556). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จารุวรรณ พิชญพัฒน์. (2560). **บทบาทของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการศึกษาสถานศึกษา**. วารสารการศึกษาครูและการเรียนรู้.
- จิตสุภา สารพันธ์. (2565). **ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่**. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร. หน้า 47-56
- จิตติมา วรณศรี. (2563). **นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา**. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชลกร ต้นประภัสร์. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 42-55.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ญาสุมินทร์ คุณบุราณ, พรเทพ เสถียรนพแก้ว และเอกลักษณ์ เพียสา. (2564). **การศึกษาร่องรอยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 53, 261-272. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราช ภัฏสกลนคร.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (การศึกษาค้นอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษา ศาสตร์ มหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนัญชนก แสงจันทร์ และต้องลักษณะ บุญธรรม. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสาร อิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 11(1), 82-91.
- นันทา แก้วมณี. (2559). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้นำการศึกษาด้วยวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม (รายงานวิจัย). สถาบันการศึกษาระดับสูง.
- นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 (การศึกษาค้นคว้า อิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2565). นวัตกรรมจัดการภาครัฐ. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิล กรุ๊ป จำกัด.
- พยัต วุฒิรงค์. (2563). การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- แพรวพรรณ เปรมลาภ, (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2.
การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร. 76-86.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สหวิทยา เขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 วิทยานิพนธ์
(ศษ.ม.). บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันททัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล, (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะ
สูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมบัติ ศรีทองอินทร์. (2552). ภาวะผู้นำ. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สัมมา รณิธย์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.
- สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). แผนยุทธศาสตร์การดำเนินของสำนักงาน 2564-2565.
กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 : ช่วงปี พ.ศ. 2560 - 2562. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2564). แนวการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียน
สู่การเป็นนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2563). คู่มือการบริหารความเสี่ยง
ปีงบประมาณ พ.ศ.2563. การประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน
ประจำปีพ.ศ.2563 ครั้งที่ 2/2563, 13 ธันวาคม 2562. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สิริภรณ์ สุวรรณโณ (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานครสำนักงานเขตหนองแขม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, บทความย่อ.
- สุกัญญา แหม่มซ้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุชาติ ไตรภพสกุล และชาคริต พิษณุางกูร. (2564). **การจัดการนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). **การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค: Thailand 4.0**. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อิระชา นกขุนทอง. (2562). **"การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาองแวม"** ราชภัฏกรุงเก่า.
- อนุวัตร ศรีพระนาม. (2560). **ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21**. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 256-264.
- อรชร ปรจันท์. (2561). **รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพายัพ 12, 1: 157.
- เอกวิทย์ มณีธร และเชมมาลี รักษ์ชูชีพ. (2564). **นวัตกรรมจัดการ แนวคิด ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน**. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- Arbuckle, A., (2014). **"A Study of facilitating Continued Implementation of Educational change"** Dissertaion Abstracts International 38.
- Barrow,R., and,ed. Milburn,G. (1990). **a Critical Dictionary of Educational Concepts (2nd ed.)** New York: Teach College Press.
- Daft, R. L. (2005). **The leadership experience**. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Dubrin .J. (1998). **Leadership research finding: Practice and skills**. Boston Houghton: Mifflin Company.
- Dunster, K., and J.Andrew. (1996). **Dictionary of Natural Resource Management**. Canada: University of British Columbia.
- Fullan, M. (2013). **The New Pedagogy: Students and Teachers as Learning Partners**. Learning Landscapes.
- George. 2012. **Innovation for inclusive growth : Towards a theoretical framework and a research Agenda**. Journal of Management Studies, 49(4), 661-683.
- Graham-Leviss, K. (2016). **The 5 Skill that innovative leaders have in common**. Retrieved June 18, 2022, from <https://hbr.org/2016/12/the-5-skills-that-innovative-leaders-have-in-common>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- 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.
- Hunter, S., Steinberg, P., and Taylor, M., (2012). “**Shifting to a Strategy of Innovation: The Key Role of Leadership in Consumer Packaged Goods.**” The Pennsylvania State University.
- Joan M. Ferraro, **Reflective Practice and Professional Development** (New York: McGraw-Hill, 2018), 3.
- Kaufman,R,(2000). **Mega planning**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Loader, A., **Why should you show innovative leadership?**, (2016), Retrieved from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.
- Northouse, P. G. (2016). **Leadership: Theory and practice (7th ed.)**. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Othman, A & and Rahman, H.A. 2013. **Innovation Leadership: Learning for Change Management among Malaysia Secondary School Principals**. Word Applied Sciences Journal, 23(2), 167-177.
- Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization**. Doubleday. 111-117.
- Shaffer, D. R. (2000). **Social and personality development**. Wadsworth: Thomson Learning.
- Sheninger.E. 2014. **Digital Leadership: Changing paradigms for changing times**. California: United States of America.
- Stufflebeam,D.L., and others. (1985). **Conducting Educational Needs Assessment**. United State of America: Kluwer academic.
- Waldman, D. A., & Bowen, D. E. (2007). **The impact of leadership and innovation climate on the development of new knowledge and products**. Academy of Management Perspectives, 21(4), 61-71.
- Witkin, B. R.,and J. W. Altschuld.(1995). **Planning and Conducting Needs Assessments**. Thound Oaks: sage Publications.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Wooi, T. (2013). **Innovation Leadership in education**. Retrieved June 18, 2022, from <https://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-ineducation-29983666>. Journey Burlington, NJ: Jones & Bartlett Learning

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

คำชี้แจง

การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ

ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ถือว่าเป็นความลับ และผู้วิจัยจะนำเสนอผลในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ ครู และบุคลากรในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เจษฎา จี๋ก่อย

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ

สถานศึกษา.....

ตำแหน่ง

- ☐ เจ้าหน้าที่ พนักงาน และครูอัตราจ้าง
- ☐ ครูผู้ช่วย
- ☐ ครู คศ.1
- ☐ ครู คศ.2
- ☐ ครู คศ.3 ขึ้นไป

ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ 5 - 10 ปี
- ☐ 11 - 15 ปี
- ☐ 16 - 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น
ช่องใดช่องหนึ่งที่คิดว่าตรงกับตนเองมากที่สุด โดยกำหนดให้ระดับคะแนนมีความหมายการตอบแต่ละ
ช่อง ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ข้อคำถาม/ตัวบ่งชี้	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกอย่างมั่นใจและมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายของตนเองในการนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นต่อสิ่งใหม่ๆ มีพฤติกรรมที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรมทุกรูปแบบ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสาร โน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนเองให้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และตอบสนองต่อนวัตกรรมใหม่ๆ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรมทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ ให้การยอมรับ ให้ความเคารพ พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มพัฒนานวัตกรรม ที่สื่อถึงบุคลากรสามารถรับรู้ได้					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เห็นเชิงประจักษ์และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นในด้านการพัฒนานวัตกรรมทุกๆด้านในองค์กร					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรในการทำงานด้านนวัตกรรมการศึกษาอย่างเท่าเทียม					

ข้อ	ข้อความ/ตัวบ่งชี้	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมนำมาใช้ปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้น หาแนวทางสร้างสรรค์นวัตกรรมอันมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม						
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการภาพอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายการบริหารในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนวัตกรรม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดภาพอนาคตสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารภาพอนาคตสถานศึกษาให้บุคลากรทั้งภายในได้รับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางดำเนินงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม					
ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันเชิงนวัตกรรม						
22	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาของตน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลจากการตัดสินใจนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร					
24	ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว และพัฒนานวัตกรรมให้ทันต่อเหตุการณ์					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือสถานการณ์กดดันซับซ้อนจากการขับเคลื่อนนวัตกรรม					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหารวมถึงแนวทางที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสม โดยใช้แนวทางจากการพัฒนานวัตกรรม					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมิน ควบคุม ลดความเสี่ยงจากการขับเคลื่อนนวัตกรรมได้					

ข้อ	ข้อความ/ตัวบ่งชี้	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางจัดการชัดเจนกับผลลัพธ์จากการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร					
ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม						
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากร เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบข้อสงสัย และชี้แนะแนวทางของนวัตกรรมในให้กับทีมงานหรือบุคลากรได้					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิดร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยการมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทีมงานภายในสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาทีมงานภายในร่วมกับเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกัน					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
(Index of Item Objective Congruence: IOC)

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
(Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC				ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC				ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
20	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
26	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
33	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
34	1	1	1	3	1	ใช้ได้
35	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ย					0.94	ใช้ได้

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		แปลผลการวิเคราะห์ค่า IOC	
1	สอดคล้อง	$\geq .50$	ใช้ได้
0	ไม่แน่ใจ	$< .50$	ตัดทิ้ง/ควรปรับปรุง
-1	ไม่สอดคล้อง		

ภาคผนวก ค

ข้อมูลงานอัตรากำลังข้าราชการครูฯ กลุ่มบริหารงานบุคคล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

**ข้อมูลงานอัตรากำลังข้าราชการครูฯ กลุ่มบริหารงานบุคคล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก**

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	ขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงเรียนตากพิทยาคม	132	42
2	โรงเรียนถนนอมราษฎรบำรุง	21	7
3	โรงเรียนผดุงปัญญา	80	27
4	โรงเรียนวังประจวบพิทยาคม	15	4
5	โรงเรียนวังหินกิตติพิทยาคม	11	3
6	โรงเรียนด่านแม่ละเมาพิทยาคม	18	6
7	โรงเรียนแม่กุวิทยาคม	35	11
8	โรงเรียนแม่ปะพิทยาคม	20	6
9	โรงเรียนสรรพพิทยาคม	132	42
10	โรงเรียนทุ่งฟ้าพิทยาคม	13	4
11	โรงเรียนบ้านตาก (ประชาวิทยาคาร)	37	11
12	โรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม	22	7
13	โรงเรียนวังเจ้าพิทยาคม	12	4
14	โรงเรียนพบพระพิทยาคม	52	17
15	โรงเรียนแม่จะเรวพิทยาคม	25	7
16	โรงเรียนแม่ระมาดพิทยาคม	38	13
17	โรงเรียนยกกระบะบัตรพิทยาคม	11	3
18	โรงเรียนสามเงาพิทยาคม	29	9
19	โรงเรียนอุ้มผางพิทยาคม	74	24
20	โรงเรียนท่าสองยางพิทยาคม	37	13
21	โรงเรียนโมโกรพิทยาคม	6	2

ที่มา: ข้อมูลงานอัตรากำลังข้าราชการครูฯ กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

ภาคผนวก ง
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

ดร.ลาวัลย์ เกติมา

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่กุวิทยาคม
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนแม่กุวิทยาคม

นายกฤษณะ เครืออยู่

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนสรรพวิทยาคม
วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสรรพวิทยาคม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกาภรณ์ บุสบัง

ตำแหน่ง	รองอธิการบดี สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
สถานที่ทำงาน	สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ - นามสกุล

- 1.1 ชื่อภาษาไทย : นายเจษฎา จี๋ก่อย
- 1.2. ชื่อภาษาอังกฤษ : Mr. Jedsada. Jeekoi

2. ตำแหน่งทางวิชาการ : ครูชำนาญการ

3. สังกัดสาขาวิชา : การบริหารการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

4. ที่อยู่ติดต่อได้

บ้านเลขที่ 61 หมู่ที่ 7 ตำบลแม่จะเรอ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก
รหัสไปรษณีย์ 63140
โทรศัพท์มือถือ 080-117-1578
อีเมลล์ jedsadajeekoi@gmail.com

5. วุฒิการศึกษา

- | | |
|----------------|--|
| ระดับปริญญาตรี | : หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาชีววิทยา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| ระดับปริญญาโท | : หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร |

6. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ : สาขาชีววิทยา