



คุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

Innovative Leadership of School Administrators under of TAK Secondary Educational Service Area Office

เจษฎา จีก่อย*

Jedsada Jeekoi

Pacific Institute of Management Science

Email: Supasara@ipacific.ac.th

Received February 19, 2025; Revised December 25, 2025; Accepted December 31, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดตาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 262 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้การทดสอบค่า F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการคิดทางนวัตกรรมตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อรับรู้และความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดทางนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพบ่งชี้ทางนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรมแตกต่างกัน, ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันที่มีผลต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดทางนวัตกรรมและด้านบุคลิกภาพบ่งชี้ทางนวัตกรรม แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันที่มีผลต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : คุณลักษณะ, ผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา



Abstract

This research article aims to study the innovative leadership characteristics of school administrators under the Tak Secondary Educational Service Area Office and to compare these characteristics. The research instrument used was a questionnaire. The sample consisted of 262 teachers and civil servant teachers under the Tak Secondary Educational Service Area Office. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. A comparison of innovative leadership characteristics among school administrators was conducted using the F-test and 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

บทนำ

แนวนโยบายระดับประเทศทางด้านการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้ทัดเทียมระดับสากลโลกนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวสู่สังคมในศตวรรษที่ 21 นำมาปรับใช้กับระดับสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้ระดับสถานศึกษา จัดการเรียนรู้ในห้องเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมสำหรับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นต้นแบบและแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมของผู้เรียน (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2564) ซึ่งความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นการนำเอาแนวคิด หรือกระบวนการที่ริเริ่มสร้างสรรค์ไปสู่การทำให้เกิดผลลัพธ์ หรือกระบวนการ จึงเกิดการปรับเปลี่ยนหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนเพื่อก้าวสู่วิถีแห่งยุคสมัยใหม่ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน พัฒนานคนให้ดี เก่งมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาทักษะขั้นสูงสู่การเป็นนวัตกรรมเพื่อคิดค้นนวัตกรรม (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2564) ดังนั้นการพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างจุดยืนที่



เข้มแข็ง เพื่อเป้าหมายในการเจริญเติบโตอย่างมีวิสัยทัศน์ และสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพในการใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษากลโศกสำคัญอีกประการคือการบริหารเชิงนโยบายของสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางของการพัฒนาระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับจุลภาคไปจนถึงระดับมหภาค ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะของความสามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของตนเอง สัมพันธ์กับสภาพบริบท และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชนสังคม และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งและเป็นเงื่อนไขความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาเพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางด้านนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ประกอบกับการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานของการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกจนถึงปัจจุบันของสำนักงานรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาที่มีความสำเร็จด้านการบริหารจัดการด้านต่างๆ เป็นผลมาจากกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารและภาวะความเป็นผู้นำในด้านต่างๆของผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านของสังคมปัจจุบัน ความจำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของคนในองค์กรหรืออีกทั้งการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ นวัตกรรมการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นแนวคิด วิธีการ และรูปแบบใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนาภายใต้วิสัยทัศน์ “คนตากทุกช่วงวัย ได้รับโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21” ซึ่งมีจุดเน้น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความปลอดภัย ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา และจุดเน้นด้านประสิทธิภาพ คือ (1) นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐานใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม (3) ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และ (4) เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การศึกษาให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก, 2566)

สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีรูปแบบของการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวทางการพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งการพัฒนานวัตกรรมทางด้าน



การสร้างวัฒนธรรมองค์กรทำให้ส่งผลต่อความเป็นระบบขององค์กร รูปแบบความเป็นรูปธรรมของการพัฒนา นวัตกรรมที่มีความแตกต่างของสถานศึกษาที่สามารถนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างเต็มรูปแบบและตาม กระบวนการของการพัฒนา ไปจนถึงสถานศึกษาที่ควรพัฒนานวัตกรรมสู่การนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากปัจจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่มีการสะท้อนของคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริม นวัตกรรม และควรมีแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีอยู่ในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการอยู่ในสังกัด โดยศึกษาถึงการรับรู้ และความพึงพอใจของครูต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา คุณภาพทางด้านผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยแบ่งตามวิทยฐานะของครู ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตาก

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนและข้าราชการครูที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 262 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970) ใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ใช้การสุ่มแบบชั้น จำนวน 21 โรงเรียน เก็บข้อมูลในสัดส่วนที่ เท่ากัน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก แบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้



ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบการตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 5 ด้าน รวม 35 ข้อ ได้แก่ ด้านที่ 1 บุคลิกภาพที่บ่งชี้นวัตกรรม ด้านที่ 2 การคิดทางนวัตกรรม ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม ด้านที่ 4 การสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรม ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีมแบบนวัตกรรม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ นวัตกรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวมเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยและได้องค์ประกอบคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพที่บ่งชี้นวัตกรรม, ด้านการคิดทางนวัตกรรม, ด้านวิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม, ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมแบบนวัตกรรม

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ การสร้างแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มาตรฐานตรวจสอบความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นปรากฏว่าได้ค่า IOC เท่ากับ 0.94

6. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alphacoefficient) ของคอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7. ข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล



ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิกถึงผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารในสถานศึกษาและคณะครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. การเก็บข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google forms) เพื่อลดการสัมผัสและความรวดเร็วทางด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 262 ฉบับ (ได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 262 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด)

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. แปลความหมายของข้อมูลระดับของคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

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

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ที่	คุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียน	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล		ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
		\bar{X}	S.D.	
1	การคิดทางนวัตกรรม	3.91	0.72	มาก
2	บุคลิกภาพที่บ่งชี้นวัตกรรม	3.91	0.72	มาก
3	วิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม	3.94	0.69	มาก
4	การสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรม	3.89	0.61	มาก
5	การทำงานเป็นทีมแบบนวัตกรรม	3.91	0.67	มาก
รวม		3.91	0.68	มาก

จากตารางคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ด้านการคิดทางนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ด้านบุคลิกภาพที่บ่งชี้นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) การทำงานเป็นทีมแบบนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.61-0.72 ลักษณะดังกล่าวหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตัวบ่งชี้ด้าน	F	df ₁	df ₂	P value
ด้านการคิดทางนวัตกรรม	4.22	3	141	0.007*
ด้านบุคลิกภาพบ่งชี้ทางนวัตกรรม	2.81	3	142	0.042*
ด้านวิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม	2.23	3	142	0.047*
ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรม	1.35	3	142	0.262
ด้านการทำงานเป็นทีมแบบนวัตกรรม	1.12	3	142	0.342

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีระดับของความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการคิดทางนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพบ่งชี้ทางนวัตกรรมและด้านวิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม แตกต่างแบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตัวบ่งชี้ด้าน	F	df ₁	df ₂	P value
ด้านการคิดทางนวัตกรรม	3.3	3	126	0.023*
ด้านบุคลิกภาพบ่งชี้ทางนวัตกรรม	2.2	3	125	0.041*
ด้านวิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม	2.27	3	126	0.084
ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรม	1.98	3	124	0.120
ด้านการทำงานเป็นทีมแบบนวัตกรรม	2.08	3	123	0.106

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีระดับของความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคิดทางนวัตกรรม และด้านบุคลิกภาพบ่งชี้ทางนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

ตัวบ่งชี้ด้าน	F	df ₁	df ₂	sig
ด้านการคิดทางนวัตกรรม	9.92	3	4.93	0.016*
ด้านบุคลิกภาพบ่งชี้ทางนวัตกรรม	13.31	3	4.97	0.008*
ด้านวิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม	16.1	3	4.92	0.006*
ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรม	15.94	3	4.93	0.006*
ด้านการทำงานเป็นทีมแบบนวัตกรรม	12.93	3	4.92	0.009*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกัน พบว่า มีระดับของความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดทางนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพบ่งชี้ทางนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรม และด้านการทำงานเป็นทีมแบบนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่าโดยรวมแล้วคุณลักษณะของผู้นำในด้านนี้อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากมีการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในทุกด้านของการศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำการศึกษาให้สามารถนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรและมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนางานในทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Horth และ



Buchner (2014) ที่เห็นว่าผู้นำต้องเรียนรู้วิธีการสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการคิดนวัตกรรมเพื่อตอบสนองปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาวิธีการหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบายการศึกษาและการใช้แนวทางการบริหารที่สามารถแก้ไขปัญหของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

1.1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการศึกษา คือ ด้านวิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยสาเหตุหลักมาจากผู้บริหารสถานศึกษาหันมาสนใจและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนนโยบายการศึกษาที่ต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและอนาคต การตระหนักถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของทักษะการคิดทางนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยรองรับนโยบายการศึกษาของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการให้ทรัพยากรบุคคลของประเทศขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ดังนั้น การสร้างนวัตกรรมในการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้น โดยต้องมีจินตนาการและวิสัยทัศน์ที่สามารถมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

ทั้งนี้ แนวคิดของนันทา แก้วมณี (2559) ได้ชี้ให้เห็นว่า การมีวิสัยทัศน์ที่เน้นนวัตกรรมของผู้บริหารสามารถช่วยส่งเสริมการพัฒนาผู้นำในระดับสูงในสถานศึกษา โดยวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่นและรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร การทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับภายนอก

1.2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในการศึกษา คือ ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรม ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยสาเหตุหลักเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปยังมีความตระหนักถึงการพัฒนาในทุกระดับ ตั้งแต่ นโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา แต่ยังคงขาดประสบการณ์หรือสมรรถนะบางประการในการบริหารจัดการกับความเสี่ยงหรือการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้น การสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรมยังไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากผู้บริหารอาจขาดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนหรือยังไม่ได้ใช้กระบวนการที่ครอบคลุมและหลากหลายในการจัดการสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Waldman & Bowen (2007) ที่กล่าวว่า การสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรมสามารถช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เช่น ด้านเทคโนโลยีและความต้องการของตลาด การสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรมสามารถทำได้โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น จัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก พร้อมกับการหาทางรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีระบบก่อนลงมือปฏิบัติการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาทางนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งไปกว่านั้น แนวคิด



จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2563) ยังกล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และนำมาใช้ในการบริหารจัดการเชิงรุก โดยการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์อย่างเหมาะสม รวมถึงกระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยพิจารณาตัวแปรที่ ส่งผลต่อการรับรู้และความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม พบว่า ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ล้วนมีผลต่อการรับรู้หรือความคิดเห็นในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะตำแหน่งงานและประสบการณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้และความคิดเห็นในเรื่องนี้ ขนาดของสถานศึกษาก็มีผลต่อการปรับใช้และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่สามารถสนับสนุนการพัฒนาวัตกรรมในสถานศึกษาได้ การเข้าใจและการปรับใช้แนวคิดดังกล่าวจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยเหล่านี้ เพื่อให้การพัฒนาองค์กรการศึกษามีความสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2016) ที่กล่าวว่า ตำแหน่งงานหรือประสบการณ์ในการทำงานอาจมีมุมมองที่แตกต่างกันในการพัฒนางานในองค์กร โดยพบว่า ผู้นำที่อยู่ในตำแหน่งบริหารมักมีโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมมากกว่าผู้ที่ อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติ เนื่องจากความรับผิดชอบในเชิงกลยุทธ์และการวางแผนระยะยาว ซึ่งมุมมองที่แตกต่างจากประสบการณ์ของแต่ละตำแหน่งจะช่วยส่งเสริมการนำแนวคิดนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ ส่งเสริมนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความคิดทางนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพบ่งชี้ทางนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์หรือกระบวนการทัศน์เชิงนวัตกรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันในด้านเหล่านี้ผ่านการทดสอบแบบ Scheffe และ Tukey Post-Hoc Test ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรและข้าราชการครูในสถานศึกษามีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมในด้านดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ในด้านของการสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีมแบบนวัตกรรม พบว่า ระดับความคิดเห็นในด้านเหล่านี้ไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้จะมีตำแหน่งที่แตกต่างกันก็ตาม ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรในสถานศึกษาอาจไม่ได้มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับการสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรมและการทำงานร่วมกันเป็นทีมในลักษณะนวัตกรรมเท่าที่ควรจะเป็น ผลการศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของตำแหน่งงานในการมีบทบาทในการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับการคิดและ



วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและอนาคต

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมในด้านความคิดทางนวัตกรรม และด้านบุคลิกภาพบ่งชี้ทางนวัตกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการทดสอบ Scheffe ผ่าน Tukey Post-Hoc Test เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่ม พบว่า ความแตกต่างในระดับความคิดเห็นดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวม

2.3 ผลการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันที่มีต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า มีระดับของความคิดเห็นส่งผลต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานของบุคลากรและข้าราชการครูต่างกัน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดทางนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพบ่งชี้ทางนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ฐานนวัตกรรม ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันทางนวัตกรรม และด้านการงานเป็นทีมแบบนวัตกรรม โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe ผ่าน Tukey Post-Hoc Test กลยา พรหมทิพย์ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่พบว่าคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูพบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตากและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานเชิงนวัตกรรมโดยเริ่มจากเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา สร้าง หรือนำนวัตกรรมมาใช้โดยนำผลที่ได้รับ



จากการร่วมกิจกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งสำหรับการออกแบบ พัฒนา สร้างนวัตกรรมเพื่อให้ได้นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.2 นำจุดควรพัฒนาในการศึกษาวิจัย ไปเป็นแนวทางสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนา สร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาและมีการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนานวัตกรรมในการศึกษาให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2.2 ควรศึกษาแนวนโยบาย การพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน

บรรณานุกรม

กัลยา พรหมทิพย์. (2558) ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูมัธยมศึกษา ในจังหวัด

นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.

นันทา แก้วมณี. (2559). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้นำการศึกษาด้วยวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

(รายงานวิจัย). สถาบันการศึกษาระดับสูง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 : ช่วงปี พ.ศ. 2560 - 2562. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก(2566) แนวทางการพัฒนาภายใต้วิสัยทัศน์ สืบค้นเมื่อ

กุมภาพันธ์ 2568จาก <http://www.secondarytak.go.th/>

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2564). แนวการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียน

สู่การเป็นนวัตกรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2563). คู่มือการบริหารความเสี่ยง

ปีงบประมาณ พ.ศ.2563. การประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีพ.ศ.2563 ครั้งที่ 2/256, 13 ธันวาคม 2562. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

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.



Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities.

Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Northouse, P. G. (2016). **Leadership: Theory and practice (7th ed.)**. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

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.