



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
CHANTHABURI TRAT

ธมลวรรณ นวนกระโทก* ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์**
Thamonwan Nuankratok* Laddawan Petchroj**
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์***
Rajapruk University, Thailand***
Email: abasaferm@gmail.com* ladrojch@gmail.com**

Received June 4, 2025: Revised: July 02, 2025: Accepted: November 5, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง .67 – 1.00 ค่าความเที่ยงเป็น .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01



คำสำคัญ : นวัตกรรมการศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of innovative leadership of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Chanthaburi Trat, and 2) compare the innovative leadership of school administrators under the jurisdiction of the Chanthaburi Trat Secondary Educational Service Area Office based on the opinions of teachers, classified by gender, age, work experience, and school size. The sample for this study included 306 teachers from schools under the Chanthaburi Trat Secondary Educational Service Area Office for the 2024 academic year. By Stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with an item consistency index ranging from .67 to 1.00 and a reliability coefficient of .99. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and LSD.

The results of the study revealed that: 1) The overall and specific aspects of innovative leadership of school administrators under the Chanthaburi Trat Secondary Educational Service Area Office were rated at a high level. The highest mean was: creating an innovative organizational atmosphere, followed by creative thinking for innovation, having an innovative vision, teamwork and participation in innovation, and innovative risk management. 2) The comparison of innovative leadership among school administrators based on teachers' opinions, classified by gender, age, work experience, was not different their. Meanwhile schools with different sizes was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Innovation, Innovative Leadership, School Administrators

บทนำ

ตามแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุทธศาสตร์ที่ 2 ซึ่งมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมถึงการส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก ภายใต้แนวคิดการสร้างและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นระบบและยั่งยืน โดยเฉพาะการพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการสร้างมูลค่าเพิ่มในเศรษฐกิจ ทั้งในภาคการผลิตและบริการ เพื่อพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเป็น



เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในขณะที่เดียวกัน พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ได้ถูกประกาศใช้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตนเอง พระราชบัญญัตินี้ยังส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสร้างประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจังและมีผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ทั้งนี้ พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษายังได้กำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นที่สำหรับการทดลองและปฏิบัติการบริหารและการจัดการการศึกษาอย่างเต็มรูปแบบ โดยเน้นการสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การกระจายอำนาจและการให้เสรีภาพแก่หน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสามารถขยายผลการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษาอื่นๆ ในระบบการศึกษาทั่วประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

จากที่ได้กล่าวถึงมาแล้วนั้น นวัตกรรมถือเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในหลายด้าน รวมไปถึงการบริหารจัดการการศึกษาด้วย ซึ่งการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการศึกษามาใช้ไม่เพียงแต่เป็นความจำเป็นที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ต้องการความรวดเร็วในการปรับตัวและตอบสนองต่อความต้องการของกำลังคนในยุค 4.0 ซึ่งการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของระบบการศึกษาและบุคลากรการศึกษา นวัตกรรมในการบริหารการศึกษาช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในหลากหลายมิติ เช่น การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และการใช้จ่ายงบประมาณในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีความทันสมัยและตรงกับความต้องการของสังคมในยุคใหม่ นอกจากนี้ การนำเอานวัตกรรมมาใช้ยังช่วยสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาได้มากขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาการลดลงของจำนวนเด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเท่าเทียม (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพ รวมถึงยังเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรให้มีประสิทธิผลสูงสุด การเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการมองเห็นปัญหาหรือโอกาส และสามารถใช้ทักษะและพลังของตนในการคิดค้นแนวทาง



ใหม่ๆ หรือสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่า ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างมูลค่าให้กับองค์กรการศึกษาได้อย่างชัดเจน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำพาสถานศึกษาผ่านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและเทคโนโลยี โดยผู้นำต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้และนำเอาหลักการใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ มาปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบันได้ ผู้นำในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา หากผู้บริหารไม่มีทักษะและคุณสมบัติในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ก็อาจทำให้การขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ยากลำบากและไม่สามารถทำได้ตามความคาดหวัง (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) ดังนั้น การกระตุ้นครูและบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่การพัฒนาและนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การศึกษาเกิดการพัฒนามตามความต้องการ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกเทคโนโลยี โดยผู้นำต้องมีสมรรถนะที่สูงและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม พร้อมทั้งสามารถประเมินสถานการณ์และค้นหาวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรได้ นอกจากนี้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มบุคลากร และการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและบริการที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน (กุลชลิ จงเจริญ, 2562) ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากจะช่วยให้การบริหารจัดการการศึกษาสามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยีและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีบทบาทสำคัญในการดูแลและจัดการสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 39 โรงเรียน โดยแต่ละโรงเรียนถูกจัดแบ่งตามขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 85 คน และมีครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 1,643 คน นอกจากนี้ยังมีนักเรียนทั้งหมด 28,540 คน และจำนวนห้องเรียนรวมทั้ง 901 ห้อง การดำเนินงานของทุกโรงเรียนในพื้นที่นี้ได้รับการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการเป็น “องค์กรคุณภาพแห่งอนาคต” ซึ่งโรงเรียนทุกแห่งจะต้องดำเนินการตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย รวมถึงการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่ง ครอบคลุมหลักสูตรที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และสมรรถนะของผู้เรียนที่สามารถให้บริการต่อผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนยังต้องเป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านพหุวัฒนธรรม และสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้ผู้เรียนและบุคลากรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยเน้นการบริหารจัดการที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจที่มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป้าหมายหลักของการดำเนินการในทุกสถานศึกษา คือ



การเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับพระบรมราโชบายและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ทั้งผู้เรียนและครูมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้ โรงเรียนต้องพัฒนาและนำเอานวัตกรรมการศึกษาไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารงานของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทรายด, 2567) ซึ่งข้อมูลดังกล่าว สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่เป็นสถานศึกษานำร่องของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทรายด การศึกษาพบว่า จุดที่สถานศึกษาควรพัฒนา ได้แก่ การนำเอานวัตกรรม ทางการศึกษาไปใช้ในกระบวนการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความพร้อมที่จะยอมรับและนำเอานวัตกรรมมาปรับใช้ในระบบการบริหาร การพัฒนา คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำที่ดีต้องมีสมรรถนะและ บุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถระบุและจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่มีความซับซ้อนได้ พร้อมทั้งสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มบุคลากรและทำให้เกิดความไว้วางใจในสมาชิกภายในองค์กร การใช้กระบวนการ สร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายจึงเป็นสิ่งจำเป็นในทุกสถานศึกษา ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรได้ร่วมมือและมีความเชื่อใจกันในการ พัฒนานวัตกรรมและการปฏิบัติงาน (Loader, 2016) ดังนั้น การพัฒนาผู้นำสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่ช่วยในการจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นการกระตุ้น ให้บุคลากรทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำเอานวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทรายด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน เกิด ประโยชน์กับสถานศึกษา และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่สถานศึกษา รวมถึง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและภารกิจของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

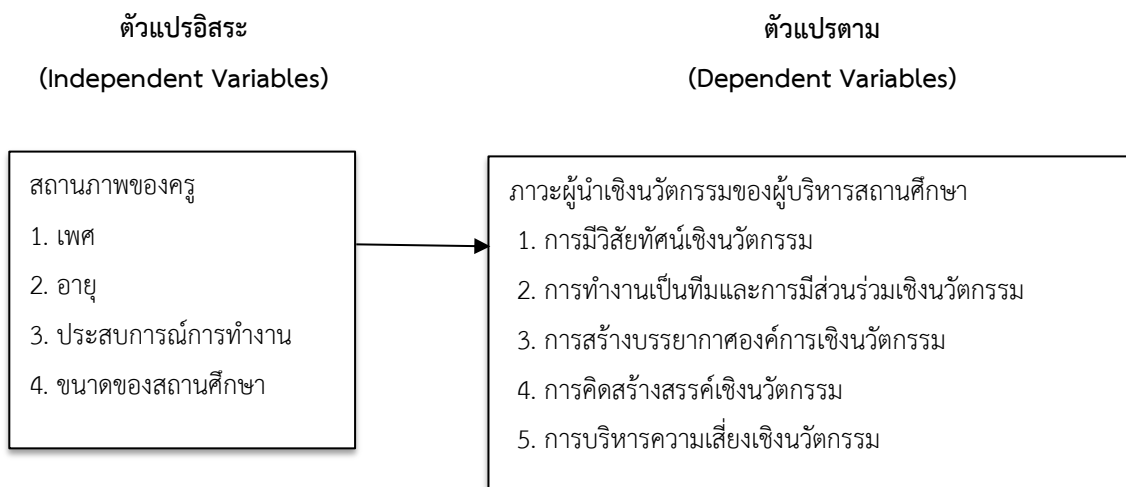
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทรายด
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทรายด ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้จากการศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 39 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,496 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2567 จำนวน 39 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 306 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของสถานศึกษา



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ทรายาด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ทรายาด มี 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม 3) การสร้างบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรม 4) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด หรือปฏิบัติตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

4 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก หรือปฏิบัติตั้งแต่ร้อยละ 70 - 79

3 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง หรือปฏิบัติตั้งแต่ร้อยละ 60 - 69

2 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย หรือปฏิบัติตั้งแต่ร้อยละ 50 - 59

1 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือปฏิบัติต่ำกว่าร้อยละ 50

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อดำเนินการ

2) เลือกเทคนิคการวัดที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด หรือปฏิบัติตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป



4 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก หรือปฏิบัติตั้งแต่ร้อยละ 70 - 79

3 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง หรือปฏิบัติตั้งแต่ร้อยละ 60 - 69

2 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย หรือปฏิบัติตั้งแต่ร้อยละ 50 - 59

1 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือปฏิบัติต่ำกว่าร้อยละ 50

3) สร้างข้อความที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 ฉบับ ด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน และมีความสมบูรณ์ครบ 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีช่วงคะแนน ดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562)

ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ



มาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ

ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ

น้อย

ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง มีความสามารถ พฤติกรรม ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 69.28 สูงกว่าเพศชาย ร้อยละ 30.72 อายุ 30 – 39 ปี ร้อยละ 41.50 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี ร้อยละ 36.27 สถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 42.16

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพบเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรม รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.37	.55	มาก
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม	4.36	.57	มาก
3. การสร้างบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรม	4.40	.57	มาก
4. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.36	.56	มาก
5. การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม	4.31	.59	มาก
รวม	4.36	.54	มาก



2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยขนาดกลางต่างกับขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดกลางและขนาดใหญ่ต่างกับขนาดเล็ก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

ครูที่มีระดับอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นผลมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพ คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม รวมถึงการบริหารเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ที่มีการวิจัยและพัฒนาขับเคลื่อนคุณภาพ พร้อมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ยังได้กำหนดกลยุทธ์ให้โรงเรียนในสังกัดเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยการนำนวัตกรรมมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์



เชิงนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกิดจากความคาดหวังและมุมมองที่แตกต่างกันตามประสบการณ์และการเลี้ยงดู รวมถึงบทบาทในองค์กรที่ไม่เหมือนกัน ทำให้การรับรู้และการตีความวิสัยทัศน์แตกต่างกัน ผู้บริหารที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน สามารถลดความแตกต่างนี้ได้ การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมจะช่วยให้ความคิดเห็นในด้านนี้ไม่แตกต่างกันตามเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา แสงแก้ว (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศในภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกิดจากการสื่อสารวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจนและสม่ำเสมอจากผู้บริหาร โดยไม่แบ่งแยกตามอายุ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เท่าเทียมกันทำให้ครูทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมได้อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อภาพและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้ความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกันตามอายุ รวมทั้งทัศนคติที่เหมือนกันต่อการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ทุกคนสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านการเปรียบเทียบพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทุกคนมีการรับรู้และปรับตัวตามวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะเดียวกัน การสนับสนุนที่เหมาะสมและการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างจากผู้บริหารช่วยส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมร่วมกันสำหรับครูทุกระดับประสบการณ์ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องทำให้ครูเข้าใจแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงและความเป็นเอกภาพในองค์กรยังทำให้ความคิดเห็นของครูไม่แตกต่างกันมากนัก แม้จะมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ บริหารพานิช (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการบริหารจัดการ โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความท้าทายในการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กสามารถทำงานร่วมกันได้ดีกว่า นอกจากนี้ ความหลากหลายของทรัพยากรยังมีผลต่อการใช้เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาระงานที่ซับซ้อน ส่วนผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กอาจสามารถดูแลบุคลากรได้ดีกว่า อีกทั้งลักษณะการบริหารและความคุ้นเคย



กับการเปลี่ยนแปลงของแต่ละสถานศึกษาก็ส่งผลต่อความคิดเห็นของครูในด้านการทำงานร่วมกันและวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สรรคพงษ์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการใช้ผลวิจัย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรยอมรับและพร้อมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและปรับปรุงวิสัยทัศน์เพื่อสร้างความผูกพัน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และให้การยอมรับหรือสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติตาม รวมถึงมีการประเมินและปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเอื้ออาทร เอาใจใส่ต่อบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเน้นการฟังและเข้าใจบุคลากร สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและนวัตกรรม นอกจากนี้ ควรสร้างแรงจูงใจโดยการยอมรับผลงานและเปิดเผยข้อมูล เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรม ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยการกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดรับแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน การจัดกิจกรรมเหล่านี้สามารถเป็นการฝึกอบรม การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหาแนวทางแก้ไขที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีความสามารถในการคิดริเริ่มและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ รวมถึงการนำเสนอวิธีการและแนวทางใหม่ๆ ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบหรือมุมมองที่แตกต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กรและตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป การมีความคิดสร้างสรรค์และยืดหยุ่นในการปรับตัวจะช่วยให้องค์กรสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม ประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความเสี่ยง



ที่อาจเกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการร่วมกันวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเอานวัตกรรมที่สร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ที่อาจไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และวางมาตรการรองรับสำหรับกรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์เหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. ควรมีการศึกษาอุปสรรคและแนวทางการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

บรรณานุกรม

- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2561). หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนพล สรรคพงษ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี. วารสารมณีเชษฐาราม. 7(5): 903-919.
- ปิยวรรณ บริหารพานิช. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา . 1(2): 44-45.
- เพ็ญญา แสงแก้ว. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. (2567). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.sesact.go.th/>. 1 พฤศจิกายน 2567.



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อรอนงค์ โรจน์วิฒนบุลย์. (2559). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์

Loader, A. (2016). Why should you show innovative leadership. Retrieved from <http://blog.castle.co/innovative-leadership>.