



**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**

**Innovation Leadership of school administrators of
Ubon Ratchathani Primary Education service area office 1**

ชฎาพร รัตนกุล¹ ไพวุฒิ ลังกา² และนเรศ ขันธะรี³

Chadaporn Rattanakul¹ Paiwut Langka² and Narech Khantaree³

สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี^{1,2,3}

Master of Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Ubon Ratchathani University^{1,2,3}

Corresponding author, E-mail: jansiterena@gmail.com¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูและผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 39 คน ครู จำนวน 285 คน รวม 324 คน กลุ่มเป้าหมายวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.99 และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 6 ข้อ (2) ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ข้อ (3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 ข้อ (4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 6 ข้อ (5) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ข้อ (6) ด้านการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย 5 ข้อ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, นวัตกรรม, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การบริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

The objectives of this research was to study the Innovative Leadership of school administrators in Ubon Ratchathani Primary Education service area office 1. This included studying and comparing the innovative leadership of school administrators based on the perspectives of teachers and school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1, as categorized by position, work experience, and school size. It also studied the development strategies for innovative leadership among school administrators. The research sample included 39 school administrators and 285 teachers, a total of 324 participants. The target groups for interviews were intentionally selected and included six school administrators and teachers. The research tools are a questionnaire and a structured interview with a reliability value of .99. The statistics utilized for data analysis include percentages, means, standard deviations, T-tests, and F-tests.

The results showed that: 1) The innovative leadership status of school administrators is generally at a high level. 2) The innovative leadership of school administrators based on the perspectives of teachers and school administrators, categorized by position, work experience, and school size resulted in no differences. 3) Guidelines for the development for innovative leadership among school administrators resulted in the following, (1) Creating a vision for change, consist of 6 items. (2) Teamwork skills and effective leadership, consist of 5 items. (3) Motivation, consist of 4 items. (4) Being creative, consist of 6 items (5) Creating an atmosphere of innovative organization, consist of 4 items. (6) Risk management, consist of 5 items.

Keywords : Leadership, Innovation, Innovation Leadership, School administration



บทนำ

ประเทศไทยมีการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยใช้แนวทางการขับเคลื่อนประเทศผ่านกลไกยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นการร่วมมือกันเพื่อวางแผนระบบและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเข้มข้น (วิลาศ อรุณศรี, 2560, น. 4-6) ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ส่งผลให้เกิดปัญหาเชิงคุณภาพ รวมถึงปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างไม่เพียงพอ ตลอดจนปัญหาความล้มเหลวในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิดจากปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการของระบบการศึกษาไทยที่ไม่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน (สถาพร พงษ์พิบูล, 2560, น. 42) การที่องค์การทางการศึกษาจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วดังกล่าว ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความคิดสร้างสรรค์การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม จากองค์การแบบการดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่าง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมสั่งการและวางแผนการทำงานทั้งหมดต้องเปลี่ยนลักษณะองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovative Organization) ที่มีการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาการบริหารงานใหม่ ๆ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร (ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, 2566, น. 3)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับและประสานงานกิจกรรมของกลุ่มเพื่อทำให้การดำเนินการบรรลุผลสามารถทำให้ผู้น้อมยอมทำตามผู้นำด้วยความสมัครใจ และเป็นผู้มอบกำลังใจในการต่อสู้กับอุปสรรคในการปฏิบัติงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา (สุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2560, น. 118) ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนขององค์กร ภาวะผู้นำและอิทธิพลในการอำนวยการและดำเนินการขององค์กร การที่ผู้บริหารมีความสามารถด้านการรับรู้และเอาใจใส่ ในรายละเอียดของเหตุการณ์ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งพร้อมกับเปิดรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์

รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาประยุกต์และต่อยอด ทำให้เกิดแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างแนวทางใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561, น. 130)

ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในกระบวนการสร้างพัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญในการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนเพื่อนำประเทศไทยก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการศึกษา เทคโนโลยีแห่งอนาคตในระดับภูมิภาค เพื่อวางรากฐานการศึกษาของประเทศให้มั่นคงยิ่งขึ้น (ปวีณา กันธิน, 2560, น. 1833-1834)

สืบเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เข้าร่วมเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและมีสถานศึกษานำร่องในพื้นที่หลายแห่ง โดยสถานศึกษาที่เข้าร่วมมีทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ซึ่งมีบริบทในการบริหารแตกต่างกัน และผู้ดำเนินการขับเคลื่อนคือผู้บริหารและครู ผู้บริหารจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษานวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปต่อยอดในการพัฒนาสถานศึกษานวัตกรรมต่อไป

จากการศึกษาข้างต้นทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญโดยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจและทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเป็นลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการ ได้แก่ อรอนงค์ โรจน์วัฒนกุล (2553, น. 179), ขวัญชนก โตนาค (2556, น. 5-11), ปวีณา กันธิน (2560, น. 1840-1841), เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, น. 39-41), สุรภิก สุวรรณเกษม (2561, น. 25), ลูตินันท์ นันทะศรี (2563, น. 84), ไศรยา คงตุก (2563, น. 24), อภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563, น. 212-213), Gliddon (2006, อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 19-20) และ Jong and Den Hartong (2007, น. 41-64) จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม
3. การสร้างแรงจูงใจ
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
6. การบริหารความเสี่ยง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
1. ตำแหน่ง 1.1 ครู 1.2 ผู้บริหาร 2. ประสบการณ์ทำงาน 2.1 ต่ำกว่า 10 ปี 2.2 10 - 20 ปี 2.3 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป 3. ขนาดสถานศึกษา 3.1 ขนาดเล็ก 3.2 ขนาดกลาง 3.3 ขนาดใหญ่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 3. การสร้างแรงจูงใจ 4. การมีความคิดสร้างสรรค์ 5. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 6. การบริหารความเสี่ยง

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 233 โรงเรียน จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,069 คน จำแนกเป็นครู จำนวน 1,807 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 262 คน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** คือ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และได้กำหนดขนาดสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์คำนวณขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) จากครู จำนวน 1,807 คน นำมาใช้เป็นตัวอย่างจำนวน 285 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 262 คน นำมาใช้เป็นตัวอย่าง จำนวน 39 คน รวมตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 324 คน ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ครูและผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 1

สถานศึกษา	จำนวน	ประชากร		ตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
ขนาดเล็ก	169	169	558	25	88
ขนาดกลาง	57	67	762	10	120
ขนาดใหญ่	7	26	487	4	77
รวม	233	262	1,807	39	285
		2,069		324	

3. กลุ่มเป้าหมาย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานการปฏิบัติงานที่ดีมีนวัตกรรมการศึกษาดีเด่น (Best Practice) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 แบ่งตามขนาดสถานศึกษา คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดโรงเรียนละ 2 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามขนาดสถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ตำแหน่ง 2) ประสบการณ์การทำงาน และ 3) ขนาดสถานศึกษา
2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 6) การบริหารความเสี่ยง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 102-103) ดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ 1) สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 40 ข้อ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าดัชนีความสอดคล้องค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe's และเปรียบเทียบพหุคูณ (Post Multiple Comparisons)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติการ			อันดับ
		$\bar{X}$	S	แปลผล	
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.29	.71	มาก	1
2	ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	4.16	.58	มาก	6
3	ด้านสร้างแรงจูงใจ	4.27	.70	มาก	2
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.25	.65	มาก	3
5	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.17	.64	มาก	5
6	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.18	.68	มาก	4
รวม		4.22	.62	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.29$) ด้านสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.27$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.17$) และด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t	P
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S		
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.70	.43	4.23	.73	5.77*	.00
2	ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	4.49	.34	4.11	.59	5.78*	.00
3	ด้านสร้างแรงจูงใจ	4.70	.45	4.21	.71	5.90*	.00
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.66	.34	4.19	.66	6.99*	.00
5	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.39	.32	4.14	.67	3.84*	.00
6	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.64	.47	4.11	.68	6.17*	.00
รวม		4.59	.32	4.17	.64	6.74*	.00

หมายเหตุ. * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน						
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	ระหว่าง	2	.01	.01	.01	.99
	ภายใน	321	164.95	.51		
	รวม	323	194.96			
ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	ระหว่าง	2	.26	.13	.38	.68
	ภายใน	321	108.61	.34		
	รวม	323	108.87			
ด้านสร้างแรงจูงใจ	ระหว่าง	2	.73	.37	.75	.47
	ภายใน	321	156.28	.49		
	รวม	323	157.01			
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่าง	2	1.84	.92	2.20	.11
	ภายใน	321	134.31	.42		
	รวม	323	136.15			
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	ระหว่าง	2	2.54	1.27	3.13*	.05
	ภายใน	321	130.54	.41		

(ต่อ)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการบริหารความเสี่ยง	รวม	323	133.08			
	ระหว่าง	2	2.88	1.44	3.13*	.05
	ภายใน	321	147.90	.46		
รวม	รวม	323	150.78			
	ระหว่าง	2	.78	.39	1.01	.37
	ภายใน	321	124.19	.39		
	รวม	323	124.97			

หมายเหตุ. * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ด้านสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe's แสดงผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 5-6

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศ
แห่งองค์การนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ ทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
ด้านการสร้าง	ต่ำกว่า 10 ปี	-	.22*	.06
บรรยากาศแห่ง	10-20 ปี	-	-	-.16
องค์การ	ตั้งแต่ 20 ปี	-	-	-
นวัตกรรม	ขึ้นไป	-	-	-

หมายเหตุ. * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่
ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ด้าน
การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่า ระหว่าง
ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี มีความคิดเห็น
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ ทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
ด้านการบริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	-	.20*	-.04
ความเสี่ยง	10-20 ปี	-	-	-.24*
	ตั้งแต่ 20 ปี	-	-	-
	ขึ้นไป	-	-	-

หมายเหตุ. * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ด้านการบริหาร
ความเสี่ยงพบว่า ระหว่างประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10-20 ปี
มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
และประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี กับตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนก
ตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่ง ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการสร้าง	ระหว่าง	2	1.42	.71	1.40	.25
วิสัยทัศน์สู่การ	ภายใน	321	163.54	.51		
เปลี่ยนแปลง	รวม	323	164.96			
ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่าง	2	.33	.16	.49	.61
และทำงาน	ภายใน	321	108.54	.34		
เป็นทีม	รวม	323	108.87			
ด้านสร้าง	ระหว่าง	2	.90	.45	.93	.40
แรงจูงใจ	ภายใน	321	156.11	.49		
	รวม	323	157.01			
ด้านการมี	ระหว่าง	2	1.16	.58	1.38	.25
ความคิด	ภายใน	321	134.99	.42		
สร้างสรรค์	รวม	323	136.15			

(ต่อ)



ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่ง ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการสร้าง บรรยากาศ	ระหว่าง	2	.67	.34	.82	.44
	ภายใน	321	132.41	.41		
	รวม	323	133.08			
แห่งองค์การ นวัตกรรม	ระหว่าง	2	.95	.48	1.02	.36
	ภายใน	321	149.83	.47		
	รวม	323	150.78			
ด้านการ บริหารความ เสี่ยง	ระหว่าง	2	.79	.39	1.01	.36
	ภายใน	321	124.19	.39		
	รวม	323	124.97			

จากตารางที่ 7 พบว่า พบว่า ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยผลมาจากการสังเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 และการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้บริหารควรเรียนรู้แนวทางการบริหารใหม่ ๆ สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการวางแผนร่วมกัน เป็นผู้นำความคิด เข้าใจบริบท เข้าถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เพื่อหารูปแบบวิธีการใหม่ ๆ สู่การเปลี่ยนแปลง

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ได้แก่ ผู้บริหารเรียนรู้และฝึกอบรมการสร้างทักษะการทำงานเป็นทีมฝึกเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี วางเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหา

และพัฒนางานในสถานศึกษา สร้างความตระหนักในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3 ด้านสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุน สร้างแรงจูงใจเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรได้แสดงศักยภาพ สร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเอง ให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและบุคลากร

3.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ จัดอบรมสัมมนาในการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดการบริหาร ควรพัฒนาและส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง ควรจัดการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการสร้างนวัตกรรมดีเด่น

3.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างนวัตกรรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณส่งเสริมการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างทั่วถึงและเพียงพอ สร้างเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

3.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนิเทศก์ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรวางแผนการทำงานให้มีความรัดกุมในทุกด้าน ระบุความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ควรพิจารณาและประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการนำนวัตกรรมไปใช้ พร้อมกับตรวจสอบและรายงานผลให้ทุกคนได้ทราบ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ชัดเจน กว้างไกล ทำหาย และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัย พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่มีความชัดเจน สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา

แสวงหาโอกาสในการพัฒนาในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาพร้อมกับการกระจายอำนาจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิ่น (2560, น. 1833-1848) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิยา ยัมรักษา (2565, น. 880-891) พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ แนวทางการปฏิบัติงาน เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในเชิงบวกและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งฟ้า ภิรมย์ญาณ และชนมณี ศิลาบุกิจ (2566, น. 9-19) พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิติกร ระดม (2566, น. 73-84) พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง อายุและขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริบทของพื้นที่มีความแตกต่างกันจึงทำให้ผลการวิจัยออกมาแตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัย เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพราะสังคมที่เปลี่ยนไปจึงต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันจึงมีผลทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ อาษาสิงห์ และคณะ (2566, น. 447-458) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีระดับสูง โดยรวมความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมระหว่างผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันและในโรงเรียนที่มีขนาดต่าง ๆ โดยรวมไม่มีความแตกต่างทางสถิติ

2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าเนื่องจากสภาพขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันไม่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการมีภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับตัวของผู้บริหารไม่ใช่ขนาดของสถานศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาพร หวานสนิท (2565, น. 127-142) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

3.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และให้คำแนะนำในการสร้างวิสัยทัศน์นำสู่แผนปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเรียนรู้แนวทางการบริหารในยุคปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา เพื่อส่งเสริมแนวคิดใน



การบริหารสถานศึกษา และนำวิสัยทัศน์สู่ครูเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน มีการวางแผนร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาในทุกขั้นตอน พร้อมกับเป็นผู้นำความคิดเพื่อสร้างกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมพัฒนาสถานศึกษา เข้าใจบริบทของสถานศึกษาและบริบทรอบข้าง พร้อมกับเข้าถึงในทุกภาคส่วน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khatuna Nebieridze (2566, p. 17) พบว่า ผู้อำนวยการนวัตกรรมมีองค์ประกอบ 3 ส่วนที่พบในการบริหารและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องที่เป็นลักษณะของรูปแบบการนำผู้บริหาร ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ ด้านนวัตกรรม และการนำอย่างสร้างสรรค์ การรับรู้ว่าจะอะไรเป็นสำคัญในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและนวัตกรรมเป็นขั้นตอนของการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติของโรงเรียน

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และฝึกอบรมการสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม โดยจะฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีการวางแผนเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันกับครูและบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจและการรวมตัวในสถานศึกษาให้เกิดขึ้น ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในกระบวนการทำงาน เปิดโอกาสให้ร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนางานในสถานศึกษา ส่งเสริมและสร้างความตระหนักในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนานวัตกรรมในการทำงานของสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Foerster-Metz, et al. (2018, pp. 1-14) พบว่า ภาวะผู้นำ อายุและการศึกษาของบุคลากรในองค์กร กำลังคนทำงาน การเพิ่มความเข้าใจระหว่างผู้นำและบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรและการพึ่งพซึ่งกันของบุคลากร เป็นพื้นฐานขององค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งในความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล

3.3 ด้านสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้การสนับสนุน สร้างแรงจูงใจเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากร

ได้แสดงความสามารถตามศักยภาพอย่างเต็มที่ พร้อมกับเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเองให้กับครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jong and Den Hartong (2007, pp. 41-64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของผู้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม 13 ลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การเป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรม การกระตุ้นสติปัญญา การกระตุ้นให้เผยแพร่ความรู้ การมอบและสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ การเป็นที่ปรึกษา การกระจายงาน การสนับสนุนนวัตกรรม การจัดการข้อมูลย้อนกลับ การสร้างแรงจูงใจ การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การติดตามกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานที่ท้าทาย

3.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการสร้างนวัตกรรมดีเด่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงนวัตกรรมที่มีอยู่ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา และสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ครูและบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิ่น (2560, pp. 1833-1848) ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพและสร้างสรรค์ผลงานของตนเองนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงาน

ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

3.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการสร้างนวัตกรรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณในส่งเสริมการนำเทคโนโลยีอย่างทั่วถึงและเพียงพอ สร้างเครือข่ายองค์การนวัตกรรม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakurai (2017, pp. 69-80) พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของการศึกษาของนักเรียน ส่งเสริมการเติบโตของคณาจารย์ และใช้กลยุทธ์ความเป็นผู้นำที่ดีผสมกับเทคโนโลยี ผู้บริหารด้านดิจิทัลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษามานานทางโซเชียลมีเดีย โดยที่พวกเขาเรียนรู้ แบ่งปัน และนำแนวคิดต่าง ๆ มาสร้างเป็นแนวทางในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนด้วยความเป็นผู้นำ โดยมีพื้นฐานมาจากความคิดสร้างสรรค์และความสามารถ นำสู่นวัตกรรมที่เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถ

3.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรวางแผนการทำงานให้มีความรัดกุมครอบคลุมการทำงานในทุกด้าน และเอาใจใส่ในผลที่จะเกิดขึ้น มีการระบุความเสี่ยง พิจารณาและประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์จากการนำนวัตกรรมไปใช้ พร้อมกับตรวจสอบและรายงานผลให้ทุกคนได้ทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Asim Sen and Erol Eren (2012, pp. 1-14) พบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแนะนำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของผู้คนนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในอนาคต ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหลายคุณสมบัติร่วมกัน เช่น ความรู้ ความเป็นผู้นำ ทักษะ ค่านิยม และความสามารถพิเศษ เพื่อตระหนักถึงความเสี่ยงในปัจจุบันและคาดการณ์ผลกระทบด้านลบต่ออนาคต มีวิสัยทัศน์และมุ่งมั่นที่จะเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม พร้อมกับปกป้องสิ่งแวดล้อมและโลก เพื่อสร้างสังคมแห่งความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลวิจัยและการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่ต่ำ คือ ด้านการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมและด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางในการเสริมพลังในการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการทำงานในสถานศึกษา และสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและเกิดความสบายใจ โดยรวมถึงการให้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับพัฒนานวัตกรรมอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ควรมีการศึกษาโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) เพื่อที่จะเข้าถึงแบบอย่างการปฏิบัติจริงในการจัดการศึกษา หรือสร้างโมเดลองค์ประกอบที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา
2. ควรศึกษาประเด็นรายด้านที่กล่าวไว้ในข้อเสนอแนะ เพื่อขยายผลการศึกษาระดับผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้นในตัวอย่างที่เจาะจงมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริ ลังกา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นเรศ ชันธรี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



เอกสารอ้างอิง

- กิ่งฟ้า ภิรมย์ญาณ, ชนมณี ศิลาณกิจ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร. *วารสารนิตรัฐ*, 1(4), 9-19.
- ขวัญชนก โตนาค. (2553). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). แนวทางการบริหารงานระบบไอโอทีเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 7(2), 1-18.
- ณิชาพร หวานสนธิ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 127-142
- นันทิยา ยัมรักษา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(3), 880-891.
- นิติกร ระดม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตรัษฎา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันอาชีวศึกษาภาคใต้* 1, 8(2), 73-84.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์ เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. *วารสาร Veridian E Journal Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(3), 1833-1848.
- วิลาศ อรุณศรี. (2560). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) สืบค้นจาก: http://122.154.22.188/newqssds/file_upload/yutthasart20ys.pdf.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไศรยา คงตุก. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สถาพร พฤตภูมิ. (2560). การบริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 28(2), 36-49.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรกิจ สุวรรณเกษม. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ อาษาสิงห์ และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3(6), 447-458.



- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพ. อุดรธานี: โรงพิมพ์ยงสวัสดิ์ อินเดอร์กรุ๊ป จำกัด.
- อภิรักษ์ บุญผาจีน. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและวิจัย*. 4(3), 205-217.
- อรอนงค์ ไรจน์วัฒนบุญย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Foerster-Metz, U., S., Marquardt, K., Golowko, N., Kompalla, A. and Hell, C. (2018). Digital Transformation and its Implications on Organizational Behavior. *Journal of EU Research in Business*, 2018(1), 1-14.
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique*. The Pennsylvania State University, ProQuest, quoted in กุลชลี จงเจริญ. (2562). หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Jong, J. and Hartog, D. (2007) How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*. 10(1), 41-64.
- Khatuna Nebieridze. (2023). INNOVATIVE SCHOOL LEADERSHIP ASPECTS. *Journal of Legal Studies*, 31(45), 17-37.
- Krejcie, R. and Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Sakurai, W. Y. (2017). *Innovative Leadership in Education: The Characteristics and Practices of The National Association of Secondary School Principals (NASSP) Digital Principals of the year*. Doctor of Education Professional education practice. University Of Hawaii.
- Sen, A. and Eren, E. (2012). Innovative Leadership for the Twenty-First Century. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 2012(41), 1-14.