



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

พิษณุกร วะตีสิริศักดิ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

A STUDY ON INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 5

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two lions and a banner with Thai script. Above the shield is a large, multi-tiered umbrella. The entire emblem is surrounded by a wreath of lotus flowers and leaves.

PHITSANUKORN WADEESIRISAK

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
ชื่อนักศึกษา	พิษณุกร วะตีสิริศักดิ์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.กรรณิกา ไวโสภา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.)

กรรมการภายนอก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

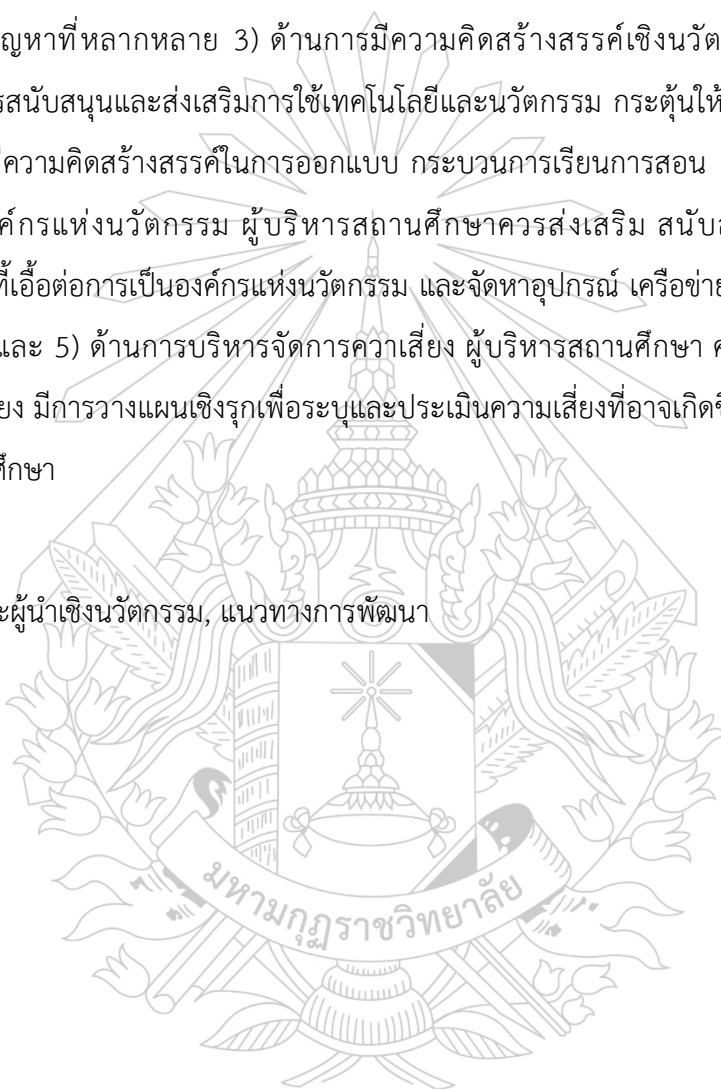
บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
ชื่อนักศึกษา	พิษณุกร วะตศิริศักดิ์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.กรรณิกา ไวโสภา

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi structured interview) สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติเชิงบรรยาย สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน การมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่าในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 ด้านบริหารจัดการความเสี่ยง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของแก่น เขต 5 ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างนวัตกรรมใหม่ 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรรอบรู้วิธีลดความขัดแย้ง ทำตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็น และใช้วิธีแก้ปัญหาที่หลากหลาย 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ กระบวนการเรียนการสอน 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และจัดหาอุปกรณ์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ และ 5) ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องรู้จักการบริหารความเสี่ยง มีการวางแผนเชิงรุกเพื่อระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, แนวทางการพัฒนา



ABSTRACT

Independent study Topic	A STUDY ON INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 5
Student's Name	PHITSANUKORN WADEESIRISAK
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Dr. Kunnika Vaisopha

This research serves a purpose. (1) Study the level of innovative leadership of executives Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5. (2) To compare the innovative leadership of executives of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, classified according to educational level, position and work experience. (3) To study the development of innovative leadership of executives of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5. The sample group used in this research was 325 administrators and teachers in the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5. The research instruments were a questionnaire with a reliability of 0.956 and a semi-structured interview. The statistics used in the research were descriptive statistics, inferential statistics for testing hypotheses, and content analysis.

The research results found that:

1. The level of innovative leadership of school administrators in the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5 is at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was having a vision for change, followed by teamwork and participation, risk management, creating an innovative organizational atmosphere, and the aspect with the lowest average value was having innovative creativity.

2. Comparison of innovative leadership of school administrators according to the opinions of administrators and teachers Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, classified by education level, position, and work experience, found that the classification by education level was not different overall. When considering each aspect, it was found that there was a statistically significant difference at the 0.05 level in the aspect of having vision and change. Classified by rank, it was not different overall. When considering each aspect, it was found that there was a statistically significant difference at the 0.05 level in the aspect of having vision and change and teamwork and participation. Classified by work experience, it was found that the overall and each aspect were statistically significant at the 0.01 level.

3. Guidelines for developing innovative leadership of school administrators Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5 include: 1) Vision for change: School administrators should be leaders in technology, promote and support teachers and educational personnel in creating new innovations. 2) Teamwork and participation: School administrators should know how to reduce conflicts, be neutral, listen to opinions, and use a variety of problem-solving methods. 3) Creative innovation: School administrators should support and promote the use of technology and innovation, and encourage teachers and educational personnel to be creative in designing teaching and learning processes. 4) Creating an innovative organizational atmosphere: School administrators should promote, support, and create an environment conducive to being an innovative organization, and provide efficient equipment and internet networks. 5) Risk management: School administrators should know how to manage risks and have proactive plans to identify and assess risks that may occur both inside and outside the school.

Keywords: Innovative leadership, Development approaches

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ดร.กรรณิกา ไวโสภา อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รศ.บุญช่วย ศิริเกษ ผศ.ดร. ชิณพงศ์ ศรีจันทร์ ผศ.ดร.มณีนญา สุราช นายเสรี หลักม่วง และนายคำปัญญา ชัยคำดี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พิษณุกร วัฒศิริศักดิ์

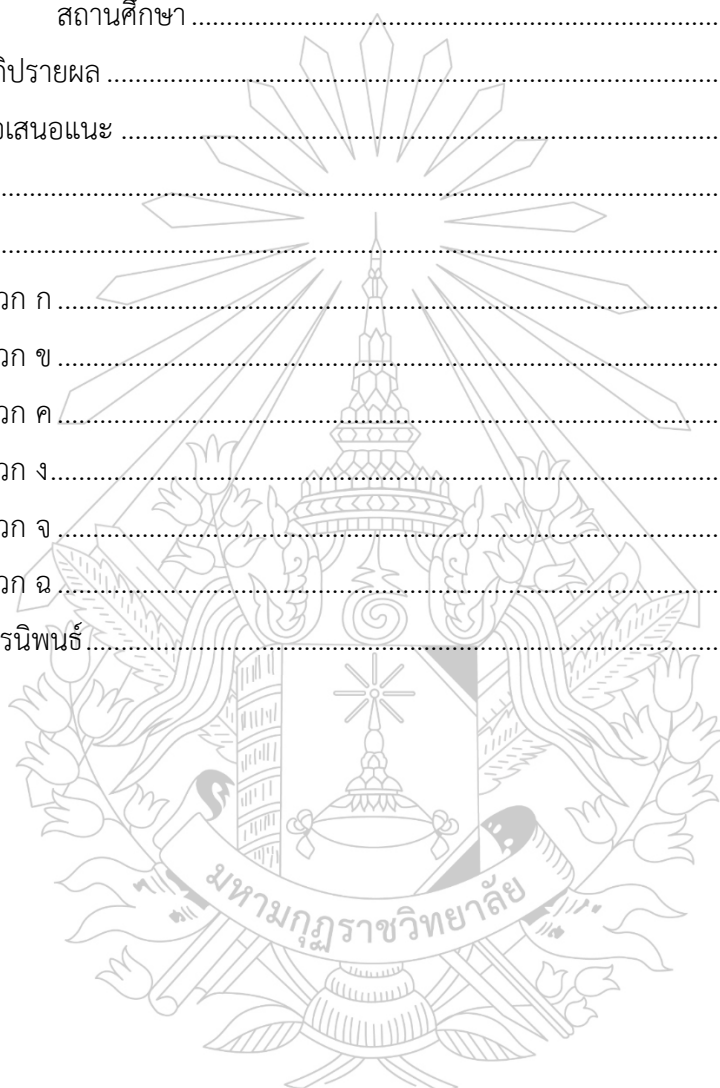
สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2. คำถามของการวิจัย	5
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.4. สมมติฐานของการวิจัย	5
1.5. ขอบเขตของการวิจัย	6
1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	6
1.5.2 ขอบเขตประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	6
1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา.....	7
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	8
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	12
2.1.1. ความหมายของภาวะผู้นำ.....	12
2.1.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ	13
2.1.3. คุณลักษณะของภาวะผู้นำ	14
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	16
2.2.1. ความหมายของนวัตกรรม.....	16
2.2.2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	17

2.2.3. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	18
2.2.4. คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	19
2.2.5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	21
2.3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	40
2.3.1. ที่ตั้งและอาณาเขต	40
2.3.2. โครงสร้างการบริหารงาน	41
2.4. แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา	43
2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
3.1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	54
3.1.1 ประชากร	54
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	54
3.1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	55
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
3.1.1. แบบสอบถาม (Questionnaire)	56
3.1.2. แบบสัมภาษณ์ (Interview)	56
3.3 การสร้างและการตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ	57
3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม	57
3.3.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์	58
3.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	58
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
3.4.1 แบบสอบถาม	59
3.4.2 แบบสัมภาษณ์	60
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	60
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
4.2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
5.1. สรุปผลการวิจัย	104

5.1.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	104
5.1.2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	104
5.1.3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	105
5.1.4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	108
5.2. อภิปรายผล	110
5.3. ข้อเสนอแนะ	120
บรรณานุกรม	123
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก	131
ภาคผนวก ข	133
ภาคผนวก ค	148
ภาคผนวก ง	158
ภาคผนวก จ	163
ภาคผนวก ฉ	164
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	165



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา....	25
ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	35
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	64
ตารางที่ 4.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในภาพรวม (N = 325).....	65
ตารางที่ 4.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (N = 325).....	67
ตารางที่ 4.4 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (N = 325).....	68
ตารางที่ 4.5 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (N = 325).....	69
ตารางที่ 4.6 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม (N = 325).....	70

ตารางที่ 4.7 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง (N = 325).....	71
ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง.....	73
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม.....	75
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม.....	76
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กรแห่งนวัตกรรม.....	77
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบริหาร จัดการความเสี่ยง.....	78
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง.....	79

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง.....	80
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม.....	81
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตำแหน่ง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม.....	82
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งด้านการสร้างบรรยากาศ องค์กรแห่งนวัตกรรม.....	83
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง.....	84
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	85
ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	86

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method)	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ	
ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม.....	87
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method)	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ	
ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง.....	88
ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method)	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ	
ครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม.....	88
ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method)	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ	
ครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม.....	89
ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิง	
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน	
จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม.....	90
ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method)	
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ	
ครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง.....	90
ตารางที่ 4.28 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง.....	91
ตารางที่ 4.29 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม.....	94
ตารางที่ 4.30 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม.....	96

ตารางที่ 4.31 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม.....98

ตารางที่ 4.32 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง..... 101



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย (O - NET) ชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และระดับประเทศ ระหว่างปีการศึกษา 2564 – 2566.....	4
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	27
ภาพที่ 2.2 แผนที่เขตให้บริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	40
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	41



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงลักษณะพลวัตรของสังคมโลก (World society) ส่งผลให้ทุกส่วนของโลกได้รับผลกระทบ และต้องปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมจึงจำเป็นต้องการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันและนำการเปลี่ยนแปลงได้ ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของนวัตกรรมและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างเผชิญการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การแข่งขันทางเศรษฐกิจ การขาดแคลนแรงงาน และภัยพิบัติทางธรรมชาติที่มีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น การบริหารองค์กรให้อยู่รอด องค์กรต้องนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับประยุกต์ใช้ นวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศไทย ในการจะยืนอยู่บนเวทีโลกอย่างเข้มแข็ง ทั้งในมิติ ด้านเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาที่ยั่งยืน การปรับเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมสู่การทำนวัตกรรม เป็นเรื่องที่สำคัญ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน หรือประเทศที่พัฒนาแล้วพบว่า ขณะนี้การใช้เทคโนโลยีที่คิดค้นเองในประเทศเพิ่งเริ่มต้น จึงต้องมีการเร่งกระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภายใต้แนวคิดและรูปแบบใหม่ ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและระดับท้องถิ่น โดยสร้างให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมจำนวนมากพอที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างรวดเร็ว (กาญจนา โกศัย, 2555)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยได้กำหนดแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคน ให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงและขาดแคลนของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะพื้นฐาน

พลเมืองไทยในศตวรรษที่ 21 โดยได้เน้นการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน สามารถสร้างสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. ๓๖-๓๗)

นวัตกรรม (Innovative) มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ถือเป็นตัวช่วยขับเคลื่อน การดำเนินงานองค์กรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับแนวคิด วิธีการ กระบวน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้องค์กร ทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น (แพรวพรรณ เปรมลาภ, 2565, น. 18) นวัตกรรมยังก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการสร้างความแตกต่างขององค์กรและเกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน (นพรัตน์ มูลศรีแก้ว, 2563, น. 25)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างความเจริญเติบโตให้องค์กร ผู้นำจะพยายามนำสิ่งที่ดีกว่าให้องค์กร พยายามค้นหาสิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา เช่น เทคโนโลยีใหม่ กลยุทธ์ใหม่ ในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันกับภายนอก และคุณภาพของผลงานที่ดีกว่าเดิม โดยมีการกระตุ้นบุคลากรในองค์กร ให้เกิดความร่วมใจในการทำงาน ผู้นำจะสามารถสร้างแรงจูงใจ และสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานได้ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงาน ท่ามกลางวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรม และกระบวนกรเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์กร เพื่อสร้างสรรค์งานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์กรที่เป็นเลิศ (อภิรักษ์ บุปผาชื่น, 2563, น. 208)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา เป็นเสาหลักในการพัฒนาความสามารถของครู โดยผู้นำต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในปัจจุบัน ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีนวัตกรรมจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการสร้างความแตกต่างขององค์กร และเกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน (นพรัตน์ มูลศรีแก้ว, 2563, น. 25) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็น

อย่างยิ่งในปัจจุบัน โดยผู้บริหารต้องนำเทคโนโลยีใหม่ วิธีการและกลยุทธ์ใหม่ๆ มาใช้บริหารจัดการสถานศึกษา กระตุ้นบุคลากรในองค์กร ให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน สนับสนุนส่งเสริมการสร้างสื่อและนวัตกรรมในการสอน การจัดสภาพแวดล้อมและการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ดีขึ้น และการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น ช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปยังจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้จนสำเร็จ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นสามารถปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ถ้าที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และโครงสร้างการจัดการศึกษา (Ubaidillah, 2018)

จากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 – 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567) ได้ให้ความสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพันธกิจที่ต้องพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5, 2567, น. 52) จากแผนพัฒนานี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผลสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยรวมระดับเขตพื้นที่การศึกษา 4 กลุ่มสาระต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมระดับประเทศ สะท้อนให้เห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ให้ความสนใจในเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเชิงนวัตกรรม ขาดการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา ขาดการสื่อสารและการเข้าใจกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตน จากข้อมูลการเปรียบเทียบผลสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ ปีการศึกษา 2564 – 2566 ดังแสดงคะแนนเฉลี่ยรวม 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1. 1 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย (O - NET) ชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และระดับประเทศ ระหว่างปีการศึกษา 2564 – 2566

จากภาพที่ 1.1 จะเห็นได้ว่าคะแนนเฉลี่ยรวมผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O - NET) ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยรวมระดับประเทศ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 – 2566 และมีแนวโน้มจะต่ำกว่าระดับประเทศ โดยในปีการศึกษา 2564 คะแนนเฉลี่ยรวมระดับเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีค่าเฉลี่ยรวม 37.26 ค่าเฉลี่ยรวมระดับประเทศ 38.63 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับค่าเฉลี่ยรวมระดับประเทศ -1.37 ปีการศึกษา 2565 คะแนนเฉลี่ยรวมระดับเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีค่าเฉลี่ยรวม 37.26 ค่าเฉลี่ยรวมระดับประเทศ 37.62 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับค่าเฉลี่ยรวมระดับประเทศ -0.36 ปีการศึกษา 2566 คะแนนเฉลี่ยรวมระดับเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีค่าเฉลี่ยรวม 39.91 ค่าเฉลี่ยรวมระดับประเทศ 41.33 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับค่าเฉลี่ยรวมระดับประเทศ -1.42

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จึงมีความสนใจการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ดีขึ้น

ยิ่งขึ้นและอย่างยั่งยืน รวมถึงพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาของไทยในระดับสากล ให้มีความก้าวหน้าสืบไป

1.2. คำถามของการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไรร

1.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นอย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ ทำงาน

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.4. สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

- 1.5.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 1.5.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 1.5.1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 1.5.1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม
- 1.5.1.5 ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง

1.5.2 ขอบเขตประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.5.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทั้งหมด 256 โรงเรียนจาก 7 อำเภอ ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 208 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,912 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,120 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 31 คน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำนวน 294 คน รวมทั้งสิ้น 325 คน

1.5.2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และประสบการณ์ในด้านการบริหาร จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน 2) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน 3) ศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

1. ระดับการศึกษา

1.1 ปริญญาตรี

1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2. ตำแหน่ง

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ครูผู้สอน

3. ประสบการณ์ทำงาน

3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.2 5 – 10 ปี

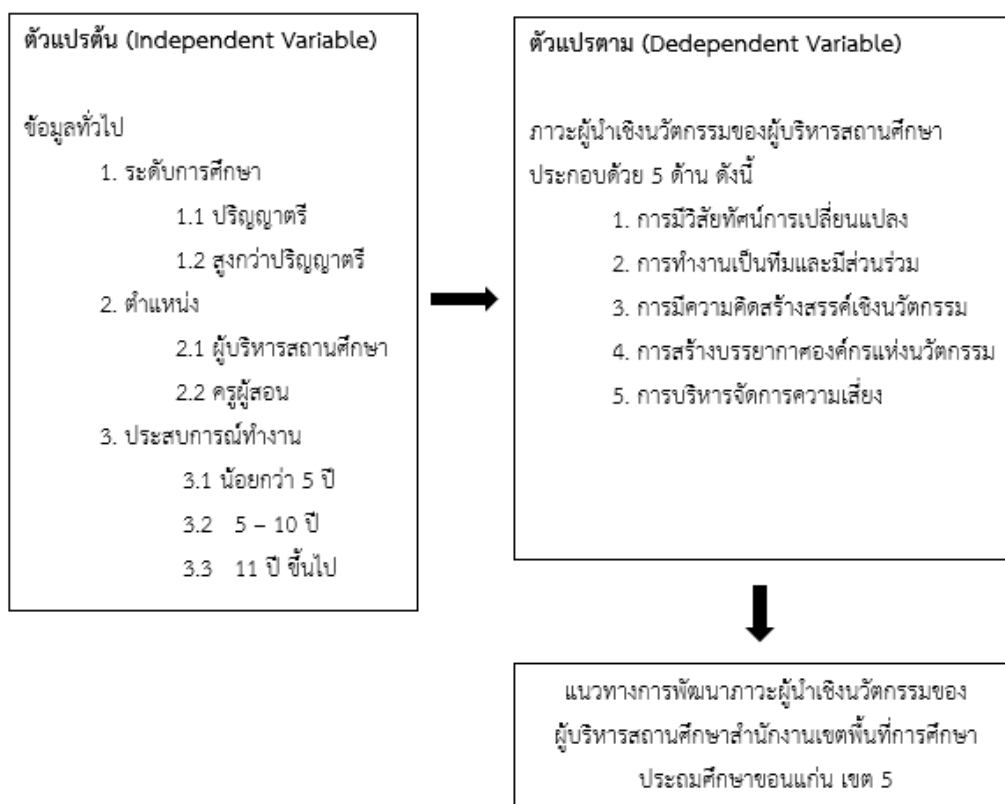
3.3 11 ปี ขึ้นไป

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม
5. การบริหารจัดการความเสี่ยง

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบกรอบแนวคิดของนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังต่อไปนี้ Wooi (2013) Doss (2015) ยินดี ฮานาฟี (2562) เขียวรัตน์ เขียวนาถ (2562) คณิน คำแพง (2563) ปรีพัฒน์ ยืนยง (2563) ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ปุณณพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565) แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) และ บริพัฒน์ สารผล (2565) ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังกรอบแนวคิดการวิจัยในภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดนิยามคำศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ดังต่อไปนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้นำ ที่กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นและกล้าเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ ทั้งที่เป็นกระบวนการและแนวคิดในการสร้างนวัตกรรมในองค์กรหรือในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนในการแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.7.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกทางด้านบุคลิก และสมรรถนะ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ดีขึ้น สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ทักษะ กระบวนการต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการการศึกษา เข้าถึงปัญหาและค้นพบ

แนวทางใหม่ๆในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.7.2.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพในอนาคตของสถานศึกษากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตน เป็นนักวางแผนที่ดี เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ ทำงานเป็นระบบ สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

1.7.2.2 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสื่อสารกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้รับรู้และเข้าใจเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยการบูรณาการความร่วมมือ เปิดโอกาสและสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างกลุ่มเครือข่ายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าในงานที่ปฏิบัติได้ร่วมกัน และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงสามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

1.7.2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการคิดริเริ่มผลงานนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีจินตนาการในการพัฒนางานใหม่ๆ มองเห็นโอกาสของการสร้างนวัตกรรมได้จากสภาพที่เป็นอยู่จากความรู้เดิมไปสู่ความรู้ใหม่ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆมาเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร กระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.7.2.4 การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน มีความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและบุคลากรในองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจ เปิดกว้างทางความคิด สร้างเครือข่ายภายในองค์กรและภายนอกองค์กร นำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรในองค์กร กระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

1.7.2.5 การบริหารจัดการความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ กับความท้าทายของ

ปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว มีการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน

1.7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐาน โดยที่มีเป้าหมายหลักอยู่ที่การบริการทางการศึกษาแก่ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ไม่เสียค่าใช้จ่าย

1.7.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่จัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส ปีการศึกษา 2567

1.7.5 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตลอดจนผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2567

1.7.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2567

1.7.7 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หลักด้านการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2567

1.7.8 แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางการพัฒนา คือ กระบวนการ หรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ มีการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดการเติบโตที่ดีกว่าเดิม โดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 เพื่อให้ทราบข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.8.2 เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 นำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข วิธีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.8.3 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 นำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารในสังกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญ ตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 ลักษณะของภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

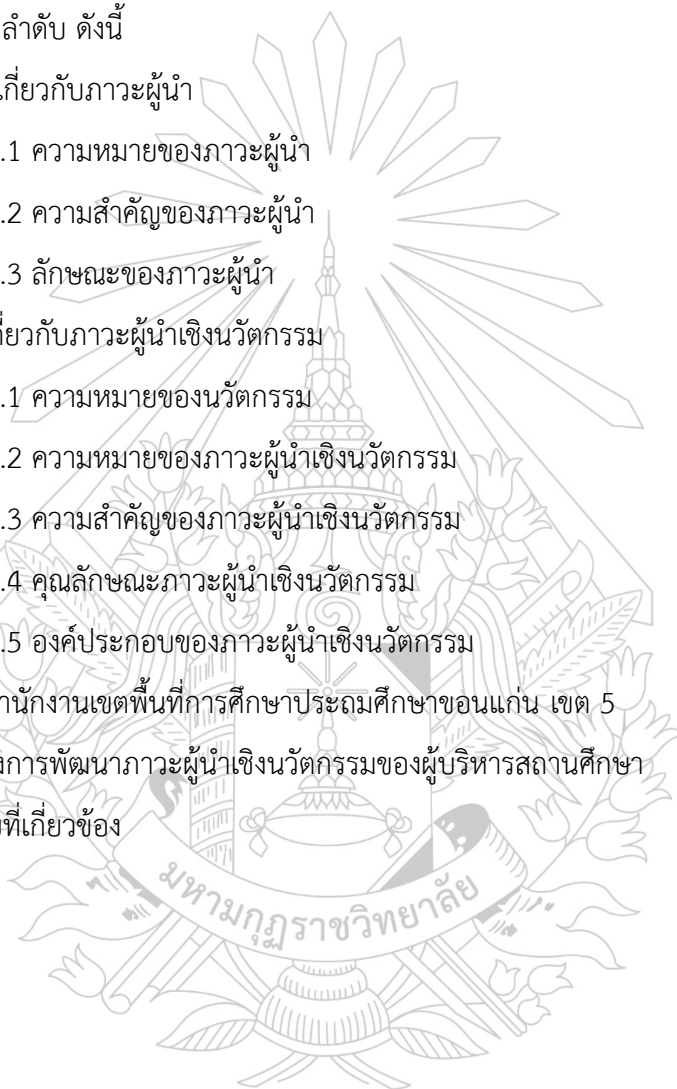
2.2.4 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



2.1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ภริญา สายศิริสุข (2561, น. 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ลักษณะของบุคคล พฤติกรรมและกระบวนการของอิทธิพลการจูงใจ การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นพรัตน์ มูลศรีแก้ว (2563, น. 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการส่งอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย

ธัญชนก แส่นจันทร์ (2563, น. 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรม ชี้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการสั่งการและการมีปฏิสัมพันธ์

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, น. 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง คุณลักษณะความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำอย่างมีศิลปะในการจูงใจ โน้มน้าว ชักนำผู้อื่น เพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มความสามารถไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม โดยใช้กระบวนการสั่งการ การมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, น. 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม หรือกระบวนการของบุคคล ที่ใช้ความรู้ ความสามารถของตน และมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร สามารถชักจูง โน้มน้าวให้สมาชิก ปฏิบัติงานตามจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

วรุฒิ ศิริอ่อน (2565, น. 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือสภาวะหรือ ศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติการกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

นุสรินทร์ การิจิ (2567, น. 38) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมเชิง บวกและมีองค์ความรู้ที่จะโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล

(Individual Different) ให้มองอนาคตร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายที่สำคัญขององค์กร ภายใต้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในแต่ละบริษัท ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะต้องจัดการ วางแผนให้รอบคอบในการจัดโครงสร้างภายในระบบเพื่อให้ทุก ๆ ฝ่ายงานร่วมกันทำงานได้อย่างเป็น มิตรอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในอนาคตต่อไป

จากแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะหรือ พฤติกรรมของบุคคลในเชิงบวก มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนในองค์กร มีศาสตร์และศิลปะในการสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นๆ ปฏิบัติตาม โดยใช้กระบวนการการสร้างปฏิสัมพันธ์ และการสั่งการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

2.1.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

อามาล โต๊ะดาหยง (2561, น. 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการ เพราะในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำในฐานะที่เป็นผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยมีการสร้างบุคลิกภาพความเป็นผู้นำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความศรัทธาและความเป็นกันเอง และความเสียสละต่อผู้ที่บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, น. 26) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมปฏิบัติงานและรับผิดชอบ บริหารจัดการ และการระดมทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การใช้ภาวะผู้นำหรือความสามารถในการนำด้วยความเฉลียวฉลาด มีมนุษยสัมพันธ์และอย่างมีศิลปะ เทคนิคและวิธีการสนับสนุนเพื่อจูงใจบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้น และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ปณิธิ การสมติ (2564, น. 10) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัย ทางการบริหารที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์การ ภาวะผู้นำสามารถ สร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การ แก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และกำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนให้กับองค์การในระยะยาว

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, น. 11) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญ

เพราะผู้นำต้องรับผิดชอบจัดการสิ่งต่าง ๆ ภายใน องค์กร และยังเป็นผู้กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนขององค์กร และให้การสนับสนุน ดูแล ช่วยเหลือ สมาชิกในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565, น. 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีเทคนิค มีศิลปะ มีวิธีการ ในการบริหารงานภายใต้การปฏิสัมพันธ์สัมพันธ์เชิงบวก มีการนำเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

2.1.3. คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

นุชิตา สุวแพทย์ (2560, น. 14) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของภาวะผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำเป็นสิ่งที่ สามารถเรียนรู้ได้ การเป็นผู้นำต้องมีความหลากหลายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์ การมีอิทธิพล และอำนาจ ความกล้าและการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ซึ่งความเป็นผู้นำสามารถที่จะเรียนรู้ได้จากการ เริ่มพัฒนาคุณภาพผู้นำของตนเองและฝึกฝนจากประสบการณ์ทางการงานและชีวิต และคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำคือ จะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ และสามารถสื่อสารได้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, น. 56) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะ มีอยู่ในตัวบุคคลที่เป็นผู้นำเป็นสิ่งที่แสดงถึงลักษณะประจำตัว ทั้งด้านร่างกาย และการแสดงออก ของผู้นำ มีความสามารถในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

บริพัฒน์ สารผล (2565, น. 26) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์ และมีกลยุทธ์ในการสร้าง หรือการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้ครู

และบุคลากรของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, น. 13) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำมีหลากหลายด้านทั้งด้านการปฏิบัติตน ทั้งการเป็นผู้ที่ต้องมีความกระตือรือร้น มีความรอบรู้ เชื่อมมั่นในตนเอง เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ด้านการปฏิบัติงาน ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเหตุผล มีผลกล้าตัดสินใจ ยอมรับผลจากการกระทำ รู้จักยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ต้องเป็นผู้เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน รู้จักการวางตัว อาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วม รวมไปถึงการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

นุสรินทร์ การิจิ (2567, น. 42) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่มีความองค์ความรู้เป็นฐานอย่างหลากหลายพร้อมเจตคติที่ดีในการนำพาองค์กรที่ตนเองอยู่ไปสู่ ผลลัพธ์ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ จะต้องมีการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างรัดกุมพร้อมเปิดใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระทางความคิด (Freedom of Thought) คอยสร้างกำลังใจ ปลุกฝังความมั่นใจและทิศทางภายในทีม เพื่อที่จะมองเป้าหมายร่วมกันขององค์กรข้างหน้า

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, น. 29) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า ลักษณะของผู้นำที่ดี ควรมีดังนี้ 1) มีความมุ่งมั่น มีเป้าหมายชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนทีมให้กระตือรือร้น 2) มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คือสื่อสารตรงประเด็น แม่นยำ มีการชมเชย วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ การบอกเป้าหมายและสิ่งที่ควรทำอย่างชัดเจน มีการลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสม และควนสื่อสารอย่างเหมาะสม และสื่อสารอย่างพอเหมาะพอดี 3) มีการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าเขามีความสำคัญ และเป็นเจ้าของในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ 4) เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็น จะช่วยตอบสนองการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) มีส่วนร่วมกับทีมเป็นผู้นำ ไม่ใช่สั่งการ 6) เป็นเจ้าของงานและรับผิดชอบ 7) กล้าเผชิญกับปัญหาแม้งานออกมาไม่ได้อย่างที่คาดหวัง และ 8) รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของผู้ตามจะช่วยให้เข้าใจ และผลักดันได้อย่างเหมาะสม

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ คือ ลักษณะที่มีในตัวผู้นำที่แสดงออกมาหลากหลายด้าน มีองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีกลยุทธ์ในการสร้าง หรือการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน กล้าตัดสินใจ มีเหตุผล มีความสามารถโน้มน้าวใจให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

2.2.1. ความหมายของนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ดังนี้

นุชิตา สุวแพทย์ (2560, น. 17) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม เป็นผลที่เกิดจากการคิดค้นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อการแก้ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์การในอนาคต โดยที่นวัตกรรมนั้น อาจเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่สามารถทำให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นต่อองค์กร

ธัญชนก แสนจันทร์ (2563, น. 19) ได้กล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยนำทฤษฎี หลักการมาใช้โดยตรง หรือมาปรับใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ ซึ่งนวัตกรรมจะต้องมีความแตกต่างอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ เป็นต้น

นพรัตน์ มุลศรีแก้ว (2563, น. 24) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวคิด วิธีการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่เกิดจาก กระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยี เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ และความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

จิตมา วรรณศรี (2563, น. 30) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาโดยคิดค้น และสร้างสิ่งใหม่ซึ่งอาจเป็นแนวคิด วิธีการ กระบวนการ ระบบรูปแบบ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, น. 15) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวความคิด แนวทางการดำเนินงาน หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสิ่งใหม่ หรือนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาพัฒนา เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นที่ยอมรับ

วรวิมล ศิริอ่อน (2565, น. 22) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิดและกระบวนการใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการ พัฒนาดัดแปลงจากของเดิมให้ดีขึ้น และเมื่อนำมานำไปปฏิบัติจริงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ที่สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาจากของเดิม ในรูปแบบสิ่งประดิษฐ์ กระบวนการ แนวคิด โดยการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, น. 10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความฉลาดทางด้านนวัตกรรม มีความเข้าใจและเข้าถึง ปัญหาหรือโอกาสต่างๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของตนเองในการขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ที่เพิ่มมูลค่าให้แก่สถานศึกษา

นพรัตน์ มุลศรีแก้ว (2563, น. 31) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำส่งอิทธิพล เพื่อให้บุคคลอื่นสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แนวทางใหม่ วิธีแก้ปัญหาใหม่

ธัญชนก แสนจันทร์ (2563, น. 21) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ แนวคิด กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คณิน คำแพง (2563, น. 41) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์กร หรือสถานศึกษา จะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมือง ดังนั้น หากผู้นำองค์กรหรือสถานศึกษามีผู้นำเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้สามารถ เตรียมรับมือและพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, น. 18) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมหรือกระบวนการ ของผู้นำที่ใช้ความรู้ ความสามารถทำให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษาหรือในองค์กร พร้อมขับเคลื่อน ให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือคิดค้นวิธีการ แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างมูลค่า ให้แก่สถานศึกษาหรือองค์กร

วรวิมล ศิริอ่อน (2565, น. 25) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียนมีความคิดและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

นุสรินทร์ การิจิ (2567, น. 71) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมที่จะคิดค้นและพัฒนาสิ่งที่เป็นนวัตกรรมและนามธรรมให้มีความทันสมัย สามารถ แก้ปัญหาหลัก (Pain Point) ต่อบริบทพื้นที่ ซึ่งจะต้องใช้องค์ความรู้ความคิดสร้างสรรค์แรงจูงใจ ภายในทีมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา นวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตร นวัตกรรมการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ สามารถตอบโจทย์บริบทได้เป็นอย่างดี เพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ตามบริบทของชาติ

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้นำ ที่กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นและกล้าเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ ทั้งที่เป็นกระบวนการและแนวคิดในการสร้างนวัตกรรมในองค์กรหรือในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ บุคลากรมีแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนในการแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2.3. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ดังนี้

นพรัตน์ มุลศรีแก้ว (2563, น. 25) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการสร้างความแตกต่างขององค์กรและเกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, น. 10) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ เพิ่มความยั่งยืน และช่วยนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานได้ตรงตาม วิสัยทัศน์ และช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์กร

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562, น. 131) ได้กล่าวว่าไว้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญสำหรับผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา นวัตกรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เปลี่ยนแปลงวิธีคิด ให้เป็นการคิดเชิงนวัตกรรม และฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรในยุคดิจิทัลนี้ ต้องมีความสามารถในการนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ ของสถานศึกษา

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564, น. 165) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ ต่อผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หรือยุคดิจิทัล จึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อสถานศึกษาเกิด การเปลี่ยนแปลง หรือเกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เทคนิคการสอน สิ่งประดิษฐ์ สื่อการเรียน การสอน และวิจัยในชั้นเรียน

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, น. 18) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ถือเป็นตัวช่วยขับเคลื่อน การดำเนินงานองค์กรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับแนวคิด วิธีการ กระบวน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้องค์กร ทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิธีการ กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีศิลปะและทักษะกระบวนการ และนำเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่ๆ มาใช้ ความสามารถเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลมากขึ้น

2.2.4. คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

ภิญญา สายศิริสุข (2561, น. 31) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมที่สำคัญ ต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจนนำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อ ต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนา โดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพัน และสนับสนุนนวัตกรรมซึ่งควรที่จะมีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ และติดตาม กระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

อรพิน อิมรตัน (2561, น. 26) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ แสวงหาโอกาส ใช้ประโยชน์จาก

โอกาสในการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ ฝึกฝนการเปลี่ยนแปลง เพื่อความก้าวหน้า

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, น. 46-47) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในการสนับสนุนด้านวิชาชีพ รวมถึงการสร้างเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความเข้าใจที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการสนับสนุนด้านนวัตกรรม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการสนับสนุนด้านนวัตกรรม เป็นลักษณะของผู้นำในการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ชัดเจน รวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้นำที่ชัดเจน สามารถกระตุ้น บุคลากรมีความรู้สึกเหมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา และส่งเสริมให้เกิด นวัตกรรมภายในองค์กรตามวัตถุประสงค์

3) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวก หมายถึง การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์การให้เป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรใน องค์การ ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้มีการจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน

4) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่ดีต้องสามัคคี ผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปตามกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำจะต้องกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมในการคิดค้นกิจกรรมการพัฒนาโดยใช้แนวคิดใหม่ๆ เป็นการสร้างความคิดกลยุทธ์ ใหม่ๆเพื่อให้ได้ข้อค้นพบ โดยผ่านแรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ และความสามารถพิเศษของบุคคล

5) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการทำงาน ร่วมกับทีมงาน และการบริหารจัดการกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างผลงานเชิง สร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมขององค์การ

บริพัฒน์ สารผล (2565, น. 26) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และ มีกลยุทธ์ในการสร้าง หรือการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน ตลอดจนการสร้าง

แรงจูงใจให้ครู และบุคลากรของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การมีวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ทางนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าบริหารความเสี่ยง กล้าทดลอง และแสวงหาโอกาสทำในสิ่งใหม่ๆ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งข้อมูลต่างๆทั้งในประเทศและนอกประเทศ เพื่อสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

Wooi (2013) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้ อย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นเป็นตอน
- 2) มีการสร้างเครือข่ายและการทำงานเป็นทีม (Networking) หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมโดยระดมความคิดของพนักงาน รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรจากผู้นำเพื่อสร้าง ความมั่นใจ และเป็นเกราะป้องกันทีมในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมเปิดโอกาสให้เวลาแก่พนักงานในองค์การสามารถปรึกษาหารือ ร่วมคิดในการพัฒนา ระบบงานใหม่ ๆ
- 3) แบบจำลองความเสี่ยง (Risk-taking Models) หมายถึง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้ อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งอาจประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวเท่ากัน และยอมรับความเสี่ยงได้
- 4) มีจินตนาการ (Innovative mind) หมายถึง การกระจายอำนาจจากผู้นำสู่คนอื่น เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดี เนื่องจากการคิดวิเคราะห์เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานเป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่านวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์นั้น และทำให้รู้สึกดีว่า ตนมีคุณค่าที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรักศรัทธาในผลงาน อันจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

5) มีกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำ สามารถใช้ความคิดหาคำตอบเป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมาย ของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

Doss (2015) ที่ปรึกษาด้านการจัดการและผู้จัดการบริษัท Rainforest Strategies LLP และ UNC Charlotte ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) 2) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) 3) การชอบความเปลี่ยนแปลง (Love of Change) 4) ความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) 5) ความรู้ (Knowledge)

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562, น. 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 ด้านดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม 6) ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม 7) การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร 8) การมอบหมายงานและการกระจายอำนาจ

ยินดี ฮานาฟี (2562, น. 27) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้กล่าวถึงการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีส่วนร่วมทำงานและการทำงานเป็นทีม 4) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 6) บรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

คณิน คำแพง (2563, น. 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) ความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม 3) ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) ศรัทธาและбарมี และ 5) กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม

บริวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564, น. 11) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม 2) การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ศิริพร พงษ์เนตร (2564, น. 54-55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 4) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 5) การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร

สมพงษ์ เทือกพรม (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

บริพัฒน์ สารผล (2565, น. 33) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 5) การบริหารความเสี่ยง

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565, น. 35) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน

ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม 2) ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม 3) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
4) ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม 5) ด้านการสร้างทีมเชิงนวัตกรรม

วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565, น. 32-33) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2) ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็น
ทีม 4) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มินักวิจัย
และนักวิชาการกล่าวไว้นั้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบและสามารถสรุปองค์ประกอบที่มี
ความหมายใกล้เคียงกันให้อยู่ในองค์ประกอบหลักเดียวกันดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

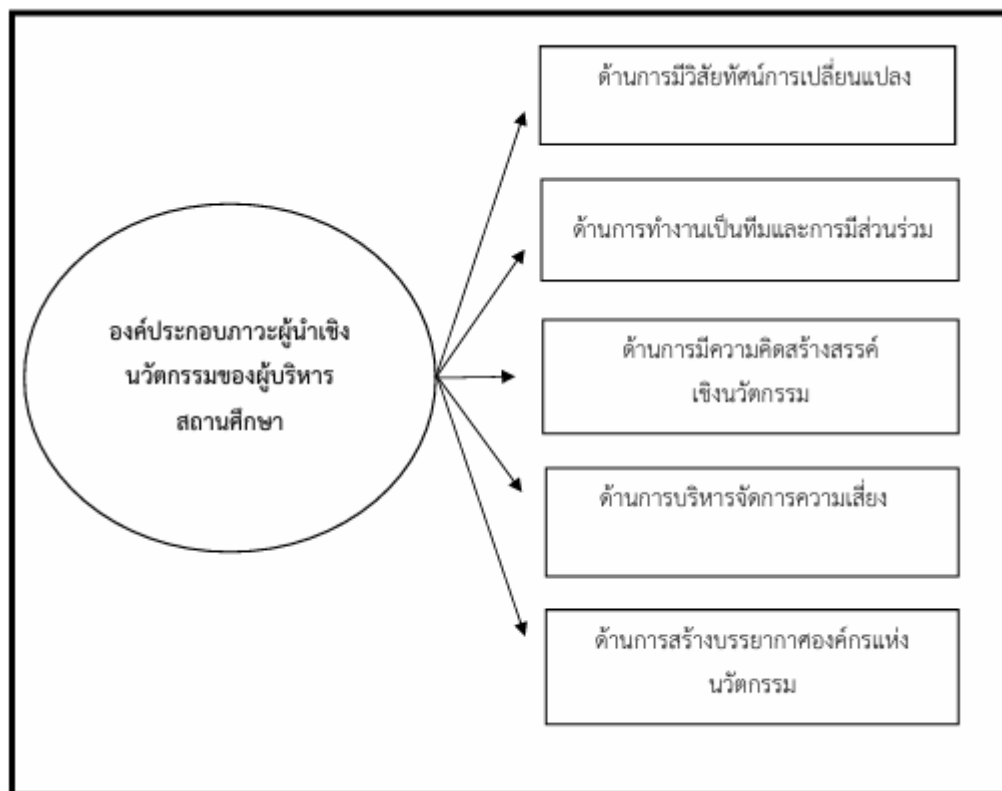
ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	แหล่งข้อมูล												รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		Wool (2013)	Doss (2015)	อินดี้ ฮามเพิล (2562)	เฮาเวอ์กีน เฮาเวอ์กีน (2562)	คณิน คำแพง (2563)	บริวัฒน์ อินทร์ (2563)	สมพงษ์ อึ้งกมล (2564)	ศิวพร พงษ์เนตร (2564)	บุญญพัฒน์ ลิขิตจำน (2564)	วรวิทย์ สิริอ่อน (2565)	แพรวพรรณ ปรมิตาภ (2565)	บริวัฒน์ สานผล (2565)	
1	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2	การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3	การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม											✓		1
4	การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	✓		✓		✓					✓			4
5	การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8
6	การสร้างเครือข่าย	✓												1
7	การศรัทธาบาบมี					✓								1
8	การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		✓	✓							✓			3
9	การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม												✓	1
10	การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร								✓					1
11	การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม			✓	✓		✓	✓	✓	✓				6
12	การมีความคิดเชิงนวัตกรรม										✓	✓		2
13	การบริหารความเสี่ยง	✓	✓		✓	✓						✓	✓	6

ตารางที่ 2.1 ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	แหล่งข้อมูล											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		Wool (2013)	Doss (2015)	ยีนดี ฮานาฟี (2562)	เนาวรัตน์ เขาวนาก (2562)	คณิน คำแพง (2563)	ปวีณน์ ยืนยง (2563)	สมพงษ์ เสือทอง (2564)	ศิริพร พงษ์เนตร (2564)	บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564)	วราวุฒิ ศิริอ่อน (2565)	แพรวพรรณ เปรมสลาภ (2565)	บิณฑ์ สारผล (2565)
14	การมีคุณธรรม จริยธรรม						✓						1
15	การสร้าง แรงจูงใจ				✓		✓						2
16	การมีจิตนวัต กรรม	✓											1
17	ความสามารถ ในการเรียนรู้ เพื่อสร้าง นวัตกรรม				✓								1
18	การมอบหมาย งานและ กระจายอำนาจ				✓								1
19	พฤติกรรมผู้นำ		✓										1
20	ความรู้		✓										1
รวม		5	5	6	8	5	6	4	5	4	5	5	5

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ จากนักการศึกษา จำนวน 12 คน ทั้งหมด 20 ด้าน พบว่าตัวแปรมีความหลากหลาย แต่เมื่อผู้วิจัยศึกษานิยามศัพท์ เฉพาะของตัวแปร ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวแปรที่มีความหมาย คล้ายคลึงกันเข้าในกลุ่มเดียวกัน และเลือก กลุ่มตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด ขึ้น ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนรวม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่ง

นวัตกรรม 5) ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยผู้วิจัยขออธิบายและสรุปความหมายของแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้กล่าวว่าเป็นพฤติกรรมให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวิสัยทัศน์ เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็น

คุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงการมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและสิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ตัดสินใจในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) การมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาให้ดีขึ้นในอนาคต โดยต้องใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริงและยอมรับได้

คณิน คำแพง (2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการสร้าง วิสัยทัศน์ภาพในอนาคตของสถานศึกษานวัตกรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์โดยนำไปปฏิบัติจริงโดยกำหนดในแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมต่าง

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการกระตุ้นใฝ่มน้าวใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค มากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมาย ของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีพฤติกรรมให้เพื่อน ร่วมงานยอมรับ ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวิสัยทัศน์ เสริมแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็นคุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความเป็นนักคิดนักวางแผนคิด เชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำ

เทคโนโลยี เข้ามาช่วยส่งเสริม การทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพ การศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการมองภาพในอนาคตของสถานศึกษา กับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษา ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตน เป็นนักวางแผนที่ดี เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ ทำงานเป็น ระบบ สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึงด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาส และ โนมน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกัน คิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุง ประสิทธิภาพในการ ทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจทำให้ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร มีการ แสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและ กัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาท หน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติ หน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูสร้าง นวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้ นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอด ความรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การท างานมีประสิทธิภาพ

วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้นำที่มีจุดมุ่งหมายในการ สร้างกลุ่มสร้างเครือข่าย เพื่อให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน แสดงให้เห็นว่าทุก คนในองค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ ผู้นำ จะให้การสนับสนุนทั้ง ด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่สมาชิก จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพ

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถสื่อสารกับครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้รับรู้ และเข้าใจเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยการบูรณาการความ ร่วมมือ เปิดโอกาสและสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน และสร้างกลุ่มเครือข่ายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าในงานที่ปฏิบัติได้ร่วมกัน และ เกิดความรู้สึกร่วมกันที่ก่อให้เกิดองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงสามารถบริหารความขัดแย้งใน องค์กรและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

3. การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม ไว้ดังนี้

ศณิน คำแพง (2563) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกการมีจินตนาการ เชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่ จินตนาการใหม่ๆ เรื่องใหม่ๆ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวใน การทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

จิระศักดิ์ นามวงศ์ (2563) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมี ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และการยอมรับความผิดพลาด

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) กล่าวว่า การมีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่นำไปสู่ กระบวนการสร้างสรรค์ นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำทลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้าง นวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสาร สอนเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหาร

จัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการ บริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และภารกิจของสถานศึกษา

วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีการพัฒนาตนเองและพัฒนา องค์กร โดยใช้ประสบการณ์และทักษะการทำงาน แสวงหาความรู้ และให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม คิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำ จะต้องมีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ เพื่อมาพัฒนางาน เปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เป็นทางเลือกใหม่ ๆ ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการคิดริเริ่มผลงานนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีจินตนาการในการพัฒนางานใหม่ๆ มองเห็นโอกาสของการสร้างนวัตกรรมได้จากสภาพที่เป็นอยู่จากความรู้เดิมไปสู่ความรู้ใหม่ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร กระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

4. การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

ได้นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ ดังนี้

อรพิน อัมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด กระตุ้นให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการ ปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิง สร้างสรรค์เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยี

และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม ได้แก่ การมีวัฒนธรรมองค์การ การสร้างเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยี

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบ กัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีทั้งภูมิ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ ส่งเสริมสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหา ความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม และสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ สนับสนุน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็ม ศักยภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ จัด สถานะการทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

บริพัฒน์ สารผล (2565, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของ สถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมใน การสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับ บุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน มีความสามารถในการสร้าง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและบุคลากรในองค์กร สร้างขวัญ และกำลังใจ เปิดกว้างทางความคิด สร้างเครือข่ายภายในองค์กรและภายนอกองค์กร นำเทคโนโลยีมา ใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรในองค์กร กระตุ้นให้ครูและบุคลากร แสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

5. การบริหารจัดการความเสี่ยง

ไดมินักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการความเสี่ยงไว้ ดังนี้

ภิรญา สายศิริสุข (2561, น.7) กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้ว ส่งผลกระทบเชิงลบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่างๆ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น.435) กล่าวถึง การจัดการความเสี่ยง หมายถึง การให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ๆ ในองค์กรและเมื่อความเสี่ยงเกิดขึ้นผู้นำก็สามารถจัดการลดระดับความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Webreg (2013) กล่าวถึง การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสามารถพาองค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

Yell (2017) ได้กล่าวไว้ว่า คนกล้าเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพจะมีแนวโน้มที่จะมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีพลังขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ (Achievement Driven) ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากค่าความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร และความเต็มใจในการแสวงหาการสนับสนุน 2) มีมุมมองที่กว้าง (Broad Scanning) เข้าใจในภาพกว้างหรือมองกว้างไม่มองเฉพาะการตัดสินใจในการแก้ปัญหา 3) มีแนวคิดสามารถประยุกต์ (Conceptual Thinking) ประสพการณ์และรูปแบบความคิด แต่ไม่ใช้การนำข้อมูลมาร้อยเปอร์เซ็นต์แต่ควรเป็นการสุ่มหรือคาดการณ์ 4) มีความรับผิดชอบ (Accountability) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

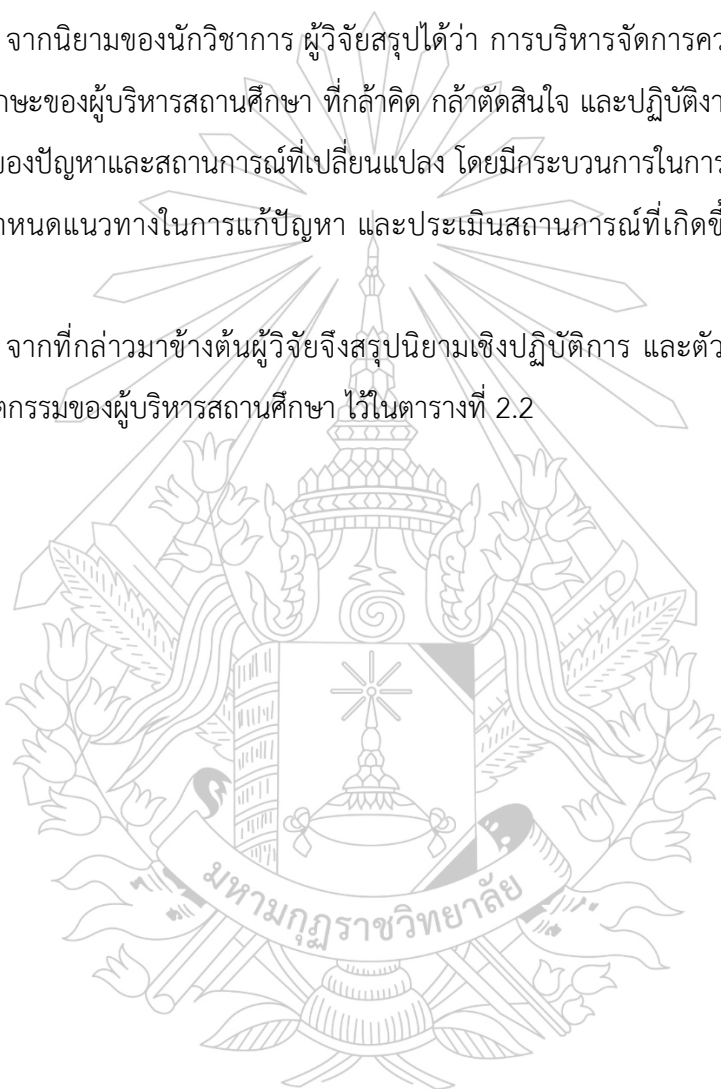
อรพิน อัมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้องค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถควบคุมกิจกรรม และการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดหรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ภายใต้เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดผลกระทบเชิงลบผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพให้การสนับสนุนทรัพยากรและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดและ มีกำกับติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

คณิน คำแพง (2563) กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีความ กล้าทำงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจหรือ จากการกระทำของตน

แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือใน สถานการณ์ที่กดดัน ซับซ้อน สามารถแก้ไขปัญหายุบสรรคได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีการกำหนด แนวทางที่เหมาะสมในการรับมือ กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในการ ดำเนินงาน มีความกล้าที่จะยอมรับ ผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำของตน พร้อมทั้ง ควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนิยามของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารจัดการความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ กับความท้าทายของปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว มีการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา และประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ของตน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ลักษณะของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ในตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพในอนาคตของสถานศึกษากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตน เป็นนักวางแผนที่ดี เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ ทำงานเป็นระบบ สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน 5. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตน 6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผนที่ดี เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำงานอย่างเป็นระบบ ในการปฏิบัติงานและบริหารงานในสถานศึกษา 8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 9. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	พฤติกรรมหรือทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ สามารถสื่อสารกับครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้ รับรู้ และเข้าใจเป้าหมาย ขององค์กรเพื่อให้ไปใน ทิศทางเดียวกัน โดยการบูร ณาการความร่วมมือ เปิด โอกาสและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานร่วมกัน ช่วยกัน คิด ช่วยกันทำ ช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน และสร้างกลุ่ม เครือข่ายร่วมกัน มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็น คุณค่าในงานที่ปฏิบัติได้ ร่วมกัน และเกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึง สามารถบริหารความขัดแย้ง ในองค์กรและส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้รับรู้และเข้าใจเป้าหมาย ขององค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยการบูรณาการ ความร่วมมือกัน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสร้าง แรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการ ทำงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างกลุ่ม เครือข่ายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าที่ ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้ สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความ ขัดแย้งในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจ ร่วมกัน 7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากร ทางการศึกษาทำงานเป็นทีม และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3 . ก า ร มี ค ว า ม คิ ด สร้า งสรรค์เชิง นวัตกรรม	พฤติกรรมหรือทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ แสดงออกให้เห็นถึง ความสามารถในการคิด ริเริ่มผลงานนวัตกรรมเพื่อ แก้ไขปัญห หรือเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน มีจินตนาการในการพัฒนา งานใหม่ๆ มองเห็นโอกาส ของการสร้างนวัตกรรมได้ จากสภาพที่เป็นอยู่จาก ความรู้เดิมไปสู่ความรู้ใหม่ มีการนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมใหม่ๆ มา เปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร กระตุ้น และ ส่งเสริม ครูผู้สอนนำนวัตกรรมมาใช้ ในการเรียนการสอนเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ดียิ่งขึ้น	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด ริเริ่มผลงานนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการในการพัฒนา งานใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาสของการ สร้างนวัตกรรมได้ จากสภาพที่เป็นอยู่จากความรู้ เดิมไปสู่ความรู้ใหม่ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริม ครูผู้สอนนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา 6. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริม ครูผู้สอนนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	พฤติกรรมหรือทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและบุคลากรในองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจ เปิดกว้างทางความคิด สร้างเครือข่ายภายในองค์กรและภายนอกองค์กร นำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรในองค์กร กระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา 4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างด้านความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา 7. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
5. การบริหาร จัดการความ เสี่ยง	พฤติกรรมหรือทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล้า คิด กล้าตัดสินใจ และ ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ กับความท้าทายของปัญหา และสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง โดยมี กระบวนการในการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง รวดเร็ว มีการ กำหนดแนวทางในการ แก้ปัญหาและประเมิน สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจาก การกระทำของตน	1. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าคิด กล้าตัดสินใจ ใน การบริหารสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานในรูปแบบ ใหม่ๆในการบริหารสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญกับความท้าทาย ของปัญหา และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็วในการบริหาร สถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางใน การแก้ปัญหาและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จากการกระทำของตน 6. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในผลที่เกิดขึ้นจาก การกระทำของตน



2.3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.3.1. ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตั้งอยู่เลขที่ 120 หมู่ที่ 9 ถนนมลิวรรณ ตำบลชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 6 และกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 9 กลุ่ม 1 หน่วย คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสาร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรในวัยเรียนของพื้นที่บริการ 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอชุมแพ อำเภอหนองเรือ อำเภอภูผาม่าน อำเภอภูเวียง อำเภอเวียงเก่า อำเภอสหัสขันธ์ และอำเภอหนองนาคำ มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 3,095 ตารางกิโลเมตร จำแนกตามพื้นที่ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แผนที่เขตให้บริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ค่านิยมองค์กร

“นำสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม”

วิสัยทัศน์

“ภายในปี 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นองค์กรชั้นนำ

นำระดับภูมิภาค ด้านบริหารจัดการที่มุ่งสู่มาตรฐาน บริการเหนือความคาดหมาย ภายใต้แนวทางศาสตร์พระราชา”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ
3. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งจะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไปและได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย
2. ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียม

3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบ

บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่

ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

2.4. แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

ความหมายแนวทางการพัฒนา

การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นเป็นอาศัยเทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความหมายของแนวทางการพัฒนาดังนี้ ดังนี้

เกศินี จุฑาวิจิตร (2542, น.37) แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ตั้งแต่ระดับบุคคล สถาบันไปจนถึงระดับสังคม จากลักษณะที่สังคมเคยเป็นอยู่ให้ก้าวไปสู่การเป็นสังคมตามแบบอย่างที่เราควรจะเป็นหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

นิพนธ์ ชัยวรมุขกุล (2555) การพัฒนา หมายถึง การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเจริญขึ้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (ม.ป.ป., น. 42-43) กล่าวสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาไว้ว่าการพัฒนาหมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิมเพื่อให้ประชาชนหรือชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความเจริญก้าวหน้าโดยการเปลี่ยนแปลงนั้นได้มีการกำหนดไว้ก่อนและครอบคลุมทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจหรืออาจแบ่งเป็นด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองนอกจากนี้แล้วการพัฒนาในแง่ที่เป็นกระบวนการ (Process) จะประกอบด้วยหลายขั้นตอน (Stages) ที่มีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยง (Relation or Linkage) และสอดคล้องกันการพัฒนายังเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Continuing Process) คือหลังจากดำเนินกิจกรรมพัฒนางิจกรรมหนึ่งผ่านไปแล้วก็จะนำสู่การดำเนินกิจกรรมพัฒนางิจกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

DuBrin (2010) ได้ระบุถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำอยู่ 2 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยผ่านการรับรู้ในตนเอง (Self-awareness) และการมีวินัยในตนเอง (Self-discipline)

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยผ่านการรับรู้ในตนเอง (Self-Awareness) กลไกที่สำคัญที่อยู่ภายใต้การพัฒนาตนเอง คือการรับรู้ในตนเองซึ่งเป็นการสะท้อนตนเองเพื่อ การปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเอง

1.2 การมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) เป็นการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

2. การพัฒนาภาวะผู้นำโดยผ่านการศึกษาระดับประสบการณ์และการได้รับคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีภูมิรู้ที่สูงกว่า (Education, Experience and Mentoring)

2.1 การศึกษา (Education) เป็นการได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งโดยปกติการได้รับการศึกษาอย่างเป็นทางการและจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตำแหน่งหรือสถานะความเป็นผู้นำที่จะได้รับ

2.2 ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์จากการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำ DuBrin ตั้งข้อสังเกตว่าความรู้บางอย่างไม่สามารถแปลงเป็นทักษะได้อย่างทันทีแต่ประสบการณ์จะช่วยให้ผู้นำเกิดทักษะในการปฏิบัติงานอย่างทันทีแม้ว่าทักษะนั้นจะเป็นทักษะที่ไม่ได้มาจากการเรียนอย่างเป็นทางการก็ตามการพัฒนาภาวะผู้นำมักจะนำประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาด้วยซึ่งประสบการณ์จากการทำงานมักมาจากสองแหล่ง คือจากเพื่อนร่วมงาน (Work Associates) และลักษณะงาน (Workrelated Tasks) ซึ่งวิธีที่เห็นผลได้ชัดเจนคือการมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ยังมีความรู้หรือทักษะไม่เพียงพอโดยมีเพื่อนร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา คือ กระบวนการ หรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ มีการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นทำให้เกิดการเติบโตที่ดีกว่าเดิม โดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ดังนี้

นุชิตา สุวแพทย์ (2560, น. 70 - 73) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ด้าน ที่ควรได้รับการพัฒนา ได้ถูกสังเคราะห์ และสรุปจากบทสัมภาษณ์และสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านบุคลิกภาพ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ในด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี คิด เชิงบวก และเข้าถึงได้เพื่อลดระยะห่างกับบุคลากร ผู้บริหารต้องใช้การสื่อสารที่หลากหลายช่องทาง และมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอกับบุคลากร เช่น การจัดประชุม การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

2) ด้านทักษะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคามด้านทักษะ จากที่ได้สรุปไว้แล้วนั้น ผู้บริหารต้องสอบถามความสมัครใจของบุคลากรหรือ ผู้ปฏิบัติงานก่อนการมอบหมายงาน จากนั้นต้องรายงานผลการประเมินคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลงานของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ซึ่งความสำเร็จในงานจะเป็นตัวชี้บ่งถึง ความเหมาะสมของบุคคลและงานเปิดโอกาสให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และต้องมีทักษะเชิงมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะที่สำคัญสำหรับความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21

3) ด้านบทบาทหน้าที่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ด้านบทบาทหน้าที่ จากที่ได้สรุปไว้แล้วนั้น ผู้บริหารต้องการรายงานผลการประเมินคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงผลงานของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงานจะเป็นตัวชี้บ่งถึงความเหมาะสมของบุคคลและงาน ต้องสื่อสารกับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากมีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และต้องสร้างกระบวนการและเกณฑ์การให้รางวัลกับบุคลากรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

4) ด้านคุณลักษณะทางสังคม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ด้านคุณลักษณะทางสังคม จากที่ได้สรุปไว้แล้วนั้น ผู้บริหารต้องทำความรู้จักกับบุคลากร เพื่อให้เกิดความสนิทสนม และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาเองมีความสำคัญ ต้องพัฒนาทักษะการสื่อสาร ให้มีประสิทธิภาพ สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี รักษาคำพูด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และต้องพัฒนาทักษะเชิงมนุษย จึงจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่น สอดคล้องกับแนวทางของผู้นำในการบริหารทีมงานและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ กำหนดภารกิจของทีมงาน สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ พัฒนามาตรฐานของทีมงาน มุ่งเน้นในความภาคภูมิใจในการทำงานที่ดีที่สุด เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ทีมงาน ใช้รูปแบบผู้นำแบบฉันทามติ สร้างความเร่งด่วน กระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน มุ่งเน้นการให้การยอมรับ และการให้รางวัล และให้อิสระในการทำงาน

สุรกิจ สุวรรณเกษ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวก และแนวทางการพัฒนา ด้านทักษะต้องมีวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้านบุคลิกภาพต้องมีศิลป์ในการทำงานกับคนทุกระดับ ด้านสังคม ต้องเป็นนักประสานงานกับภาคร่วมพัฒนา และด้านบทบาทหน้าที่ต้องเอื้ออำนวยให้ผู้ร่วมงาน เข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ดี คอยให้กำลังใจผู้ร่วมงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี

ธัญชนก แสนจันทร์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง 1) แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ผลการวิจัยว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ (2) กล้าเสี่ยง (3) การมีวิสัยทัศน์ และ (4) การสร้างความร่วมมือ 2) แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ (1) ด้านการคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ การคิดริเริ่มแปลกใหม่ การระดมความคิดการวางแผนคิดนวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ (2) ด้านกล้าเสี่ยง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำสิ่งใหม่ การให้อำนาจบริหารจัดการ การยอมรับ (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีการวางแผนในการทำงาน กำหนดทิศทางและเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความมุ่งมั่น

กระตือรือร้น และเป็นแบบอย่างที่ดี และ (4) ด้านการสร้างความร่วมมือ การให้อิสระความคิด ยอมรับ และตกลงร่วมกันสร้างค่านิยมการทำงาน กิจกรรมสร้างสัมพันธ์

พรพิมล อินทรรักษา (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ได้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดที่กว้างไกล คิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดรอบคอบ และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารตามบริบทของสถานศึกษา

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพัฒนารูปแบบการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

บริพัฒน์ สารผล (2565, น. 74) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าโดยมีการพัฒนาไปทีละด้าน พัฒนาร่วมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาตลอดถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาตามนโยบายและยกระดับผลการพัฒนาไปทั้งระบบ

กุลนาถ แยม่วงค์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สุริยา สรวงศิริ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับ สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นภาพรวม พบว่าลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมพบว่า การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นโอกาสที่ผู้บริหารและครู มาชุมนุมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาแนวทางการทำงาน การประชุมนี้จะช่วยให้ครูรับรู้และมีส่วนร่วม ในการวางแผนและสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตร การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูหลักสูตรนี้ควรเป็นเรื่องต่อเนื่องและ สอดคล้องกับความต้องการของครูในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และการจัดทำคู่มือที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

แพรวพรรณ เปรมลาก (2565, น.67 - 68) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 ผลการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดให้มีการอบรม เชิงปฏิบัติการ และเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ และจัดทำคู่มือ และแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ฝึกฝน และพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ตนเองให้รู้ข้อดี ข้อเด่น ข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีขึ้น รวมถึงต้องเรียนรู้และฝึกฝนทักษะการสื่อสาร หลักจิตวิทยาสำหรับการบริหาร และเลือกใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2) ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ MOU กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่เลิศ (Best Practice) ที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาดูงานจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จได้รับรางวัลวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) รวมถึงควรศึกษาข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อหาแนวคิด หรือมุมมองใหม่ ๆ และนำมา พัฒนาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

3) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม และเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน ประชุมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาโดยวิเคราะห์SWOT Analysis รวมถึงควรมีการวางแผน ประชุม บุคลากรเพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์สถานศึกษาให้รับรู้และเข้าใจ

4) ด้านความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม และเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการความเสี่ยง เกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหาร และสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรมสำหรับการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยงโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ รวมถึงควรจัดประชุมรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดร่วมกัน

5) ด้านสร้างทีมงานเชิงนวัตกรรม พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรม เสวนา กิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ทางการศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณการดำเนินงาน และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างกลุ่มเครือข่าย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลงาน หรือนวัตกรรมของสถานศึกษาเผยแพร่ให้กับเพื่อนผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกัน ผ่านกิจกรรมเปิดโลกวิชาการ (Open House) รวมถึงสร้างช่องทาง การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์

วรุณี ศิริอ่อน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตรเขต 1 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 1 พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 1 ควรมีการจัดอบรม ประชุม สัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารงานโรงเรียนได้และผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำนวัตกรรมมา แลกเปลี่ยนกันเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน และสนับสนุนให้ผู้อำนวยการเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนา สถานศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21

เบญจมาศ ขวาทไทย (2565, น. 211) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้พบเห็น ควรมีทักษะการปฏิบัติงานทั้งองค์ความรู้ที่ทันสมัย มีเทคนิควิธีการกระบวนการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษามีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

กนกวรรณ จันทนิมะ (2565, น. 99) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้ผลการวิจัยว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ โดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้ ที่เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะเกิดภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงจากการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านรูปแบบที่ทันสมัย ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมและเปิดใจ

วุฒิชัย แม่นรัมย์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้านมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่าง 3) แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีคือ ผู้บริหารควรมองถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้มีความสำคัญ กับการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และต้องรู้จักการบริหารความเสี่ยง ขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

นุสรินทร์ การิจ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า

1. การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง เป็นรูปแบบประเภทข้อความ 8 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของ รูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไก 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทาง การประเมินผลการดำเนินงานของรูปแบบ 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ 7) เงื่อนไขการนำรูปแบบ ไปใช้ และ 8) การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ

2. การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง พิจารณาตามเกณฑ์การประเมินทาง

การศึกษา 4 มาตรฐาน ที่พัฒนาขึ้นโดยคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการศึกษาโดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ระดับมาก ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์มีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นไปได้ ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.69$) ด้านความเหมาะสม ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.70$) และด้านความถูกต้องครอบคลุมมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.73$)

วิศิษฐ์ มาแย้ม (2567, น. 178 - 179) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามจุดเด่นของสถานศึกษา 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในปฏิบัติงาน 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายขององค์กรและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่สามารถถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานสู่บุคลากรได้ และ 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสร้างค่านิยมในองค์กรที่มีอัตลักษณ์ขององค์กรชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตัวของบุคลากร

Goetchius (2018) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา มี 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความไว้วางใจ 2) มุ่งมั่นในจุดประสงค์ 3) ปลุกฝังให้เกิดความอยากรู้ 4) สร้างเครือข่าย 5) ตัดสินใจอย่างแน่วแน่ 6) การกระจายอำนาจ 7) แสดงความชื่นชมและให้กำลังใจ 8) การรู้จักตนเอง

Ubaidillah (2018) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นเป็นภาวะผู้นำที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้สถานศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม รวมถึงผู้บริหารเองที่เป็นบุคคลสำคัญซึ่งบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารนั้นจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาโดยตรง การที่จะ

เปลี่ยนแปลงนวัตกรรม และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และโครงสร้างการจัดการศึกษา

Pagaura (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนในฟิลิปปินส์ ผลกระทบต่อการจัดการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนใน 4 มิติ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ สร้างทีม สร้างความสัมพันธ์ และผู้รับความเสี่ยง ผู้บริหารได้รับการประเมินความเห็นชอบจากครูโดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ ของคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมแสดงว่าผู้บริหารมีนวัตกรรมสูงมาก ผลการศึกษาทำหน้าที่เป็นแนวทางให้นักวางแผนการศึกษา ได้รวมผลการศึกษาไว้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ตามปกติ

Ali (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในเด็กปฐมวัยการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของการจัดการความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในการศึกษาปฐมวัย ผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถบรรลุแนวคิดต่าง ๆ ได้โดยการนำรูปแบบที่เป็นระบบไปใช้ ตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการประเมินผล จะต้องมีการทำงานเป็นทีมผ่านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของทีมตลอดจน วิธีการทำงานที่เป็นนวัตกรรมและสร้างสรรค์และทำความเข้าใจข้อมูลดิจิทัลที่เกิดขึ้นจริง ผู้นำต้องการความช่วยเหลือจากทีมในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการการเรียนรู้ที่มีคุณภาพผ่านนวัตกรรมและ กิจกรรมการเรียนรู้

Ridwanulloh Huda and Umam (2022) ได้ศึกษาการจัดการภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกรณีศึกษาการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนที่ SMP Muhammadiyah 2 Inovasi Malang จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุง คุณภาพโรงเรียนได้รับการพิสูจน์แล้วว่าประสบความสำเร็จในที่สุด โรงเรียนมีนักเรียนที่ลงทะเบียนเพิ่มขึ้น รวมถึงความสำเร็จทั้งทางวิชาการและไม่ใช่วิชาการ นอกจากนี้ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ยังคงอยู่ในระดับที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้นสองเท่า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและหาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทั้งหมด 256 โรงเรียนจาก 7 อำเภอ ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 208 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,912 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,120 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5, 2567, น. 4)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 31 คน และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำนวน 294 คน รวมทั้งสิ้น 325 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Keejcie and Morgan) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม จากนั้นเก็บตัวอย่างผู้บริหาร

และครูผู้สอน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบจับฉลาก ดังแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่นเขต 5	จำนวน			
	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
อำเภอชุมแพ	46	491	7	75
อำเภอหนองเรือ	45	435	7	67
อำเภอภูเวียง	42	348	6	53
อำเภอเวียงเก่า	9	84	1	13
อำเภอสีชมพู	42	330	6	51
อำเภอภูผาม่าน	11	116	2	18
อำเภอหนองนาคำ	13	108	2	17
รวม	208	1,912	31	294
	2,120		325	

3.1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหาร หรือด้านนวัตกรรม จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนด คุณสมบัติดังนี้

3.1.3.1 เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ปริญญาโททางการศึกษา หรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ มีความรู้และประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.3.2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโท ด้านการบริหารสถานศึกษา มีความรู้และประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

3.1.3.3 เป็นศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกรอบและแนวทางในการสร้าง แบ่งได้เป็น 2 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) และชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ (Interview)

3.1.1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม และ 5) การบริหารจัดการความเสี่ยง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก |
| 3 หมายถึง | ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย |
| 1 หมายถึง | ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด |

3.1.2. แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม
5. ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง

3.3 การสร้างและการตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและการตรวจหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

3.3.1.1 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ที่จะใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นสภาพทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. ระดับการศึกษา
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
2. ตำแหน่ง
 - 2.1 ผู้บริหาร
 - 2.2 ครูผู้สอน
3. ประสบการณ์ทำงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 5 – 10 ปี
 - 3.3 11 ปี ขึ้นไป

3.3.1.2 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ กำหนดขอบเขตเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างข้อมูลให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย
4. เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5. เมื่อผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

3.3.2 การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหา
2. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการศึกษา
3. เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยการวิจัย ดังนี้

3.3.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบทดสอบไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสม ตรงประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| ให้คะแนน +1 | ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| ให้คะแนน 0 | ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| ให้คะแนน -1 | ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

จากนั้นคัดเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อแนะนำใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข

3.3.3.2 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 30 คน ที่เป็นประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.161)

3. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.4.1 แบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2. ผู้วิจัยส่งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแนบ QR Code แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลาในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form)

3. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลการตอบแบบสอบถามที่ได้รับ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติ ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.4.2 แบบสัมภาษณ์

1. ผู้วิจัยทำการติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลา ในการสัมภาษณ์
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.103)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้แก่

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และตำแหน่ง โดยใช้ค่าสถิติด้วยการทดสอบ t-test (Independence t-test)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าเอฟ F-test (One-way Analysis of Variance) สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ต่อไป

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ใช่ตัวเลขเพื่อบรรยายความหมายรูปแบบและข้อมูลเชิงลึก หรือเป็นวิธีการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลจำนวนหนึ่งซึ่งมักไม่ใช่สถิติในการ วิเคราะห์ ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ อาจใช้กับการวิจัยเชิงปริมาณที่ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น แบบสอบถาม ปลายเปิด การสัมภาษณ์ การสังเกต การจดบันทึก (เอี่ยมพร หลินเจริญ, 2552)

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และตีความจาก ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตลอดจนงานวิจัยที่ผ่านมา โดยได้ทำการวิเคราะห์เชื่อมโยง สรุปบรรยายข้อมูลและอ้างอิงแหล่งที่มา ในส่วนของการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สถิติที่ใช้มีดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.3. ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้แก่

3.6.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง ด้วยการทดสอบค่าสถิติ t-test ชนิด Independent Samples

3.6.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการทดสอบ F-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe) ต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ครั้งนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปร ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t-test)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาแบบ (F-test)
P	แทน	ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน
df	แทน	ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (mean square)
Sig.	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับชั้นต่อไปนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4.2.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

4.2.4 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดัง ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ระดับการศึกษา		
	1.1 ระดับปริญญาตรี	264	81.20
	1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	61	18.80
	รวม	325	100.00
2	ตำแหน่ง		
	2.1 ผู้บริหาร	31	9.50
	2.2 ครูผู้สอน	294	90.50
	รวม	325	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	ประสบการณ์ทำงาน		
3.1	น้อยกว่า 5 ปี	73	22.50
3.2	5 – 10 ปี	83	25.50
3.3	11 ปี ขึ้นไป	169	52.00
	รวม	325	100.00

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และครูผู้สอน จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 และมีประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50

4.3.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตารางที่ 4.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในภาพรวม (N = 325)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.57	0.33	มากที่สุด	1
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.53	0.36	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในภาพรวม
N = 325 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.45	0.37	มาก	5
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.46	0.36	มาก	4
5. ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง	4.48	0.33	มาก	3
โดยรวม	4.49	0.29	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ด้านบริหารจัดการความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน รายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 4.3 – 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (N = 325)

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.87	0.37	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต	4.62	0.53	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	4.46	0.61	มาก	8
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	4.60	0.54	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตน	4.57	0.58	มากที่สุด	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผนที่ดี นักคิด นักวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.55	0.59	มากที่สุด	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำงานอย่างเป็นระบบ ในการปฏิบัติงานและบริหารงานในสถานศึกษา	4.60	0.56	มากที่สุด	4
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.36	0.77	มาก	9
9	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้	4.48	0.61	มาก	7
รวม		4.57	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา กับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.87$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม และทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต ($\bar{X} = 4.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 4.4 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม (N = 325)

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้รับรู้และเข้าใจเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.59	0.58	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการบูรณาการความร่วมมือกัน	4.52	0.56	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการทำงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.50	0.60	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างกลุ่มเครือข่ายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.60	0.59	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความรู้สึภาคภูมิใจที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์	4.61	0.57	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกัน	4.33	0.86	มาก	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานเป็นทีม และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.56	0.55	มากที่สุด	4
รวม		4.53	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างกลุ่มเครือข่ายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 4.5 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (N = 325)

ข้อที่	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มผลงานนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.50	0.58	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการในการพัฒนางานใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา	4.51	0.63	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาสของการสร้างนวัตกรรมได้จากสภาพที่เป็นอยู่จากความรู้เดิมไปสู่ความรู้ใหม่	4.54	0.60	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา	4.18	0.81	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา	4.43	0.65	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น	4.52	0.57	มากที่สุด	2
รวม		4.45	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาสของการสร้างนวัตกรรมได้ จากสภาพที่เป็นอยู่ จากความรู้เดิมไปสู่ความรู้ใหม่ ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมใหม่ๆมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆมาเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 4.6 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม (N = 325)

ข้อที่	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.55	0.59	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.46	0.64	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชย สร้างขวัญ และกำลังใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.46	0.63	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างด้านความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.63	0.56	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.54	0.62	มากที่สุด	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.07	0.83	มาก	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	4.55	0.58	มากที่สุด	3
รวม		4.46	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการสร้าง

บรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างด้านความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 4.7 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง (N = 325)

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง	ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวคิด กล้าตัดสินใจ ในการบริหารสถานศึกษา	4.52	0.60	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา	4.46	0.61	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญกับความท้าทายของปัญหา และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.60	0.60	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็วในการบริหารสถานศึกษา	4.06	0.82	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา และประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน	4.53	0.61	มากที่สุด	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตน	4.69	0.46	มากที่สุด	1
รวม		4.48	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการบริหาร

จัดการความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตน ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาล้ำเอชีงกับความท้าทายของปัญหา และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้องรวดเร็ว ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.06$)

4.3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

4.3.3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	SD		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.56	0.34	4.62	0.31	1.331	0.184
2	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.53	0.35	4.54	0.37	0.222	0.825
3	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.44	0.38	4.48	0.37	0.631	0.529
4	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.47	0.37	4.46	0.34	0.036	0.972
5	ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง	4.47	0.33	4.52	0.35	1.088	0.277
รวม		4.50	0.29	4.53	0.28	0.802	0.423

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แตกต่างกัน จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกันสมมติฐานการวิจัย และผลการวิเคราะห์ t-test จำแนกตามระดับการศึกษารายด้าน มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.9 – 4.13

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ปริญญาดรี		สูงกว่า		t	Sig.
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.86	0.38	4.90	3.00	0.721	0.472
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต	4.61	0.54	4.68	0.46	1.092	0.278
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	4.44	0.62	4.54	0.59	1.119	0.264
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	4.56	0.56	4.78	0.41	3.510*	0.001
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตน	4.56	0.58	4.62	0.58	0.657	0.511
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผนที่ดี นักคิด นักวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.54	0.59	4.59	0.58	0.485	0.628
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำงานอย่างเป็นระบบ ในการปฏิบัติงานและบริหารงานในสถานศึกษา	4.58	0.57	4.67	0.50	1.151	0.253

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.34	0.78	4.44	0.69	0.892	0.373
9	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้	4.51	0.60	4.37	0.66	1.537	0.125
รวม		4.56	0.34	4.62	0.31	1.331	0.184

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ปริญญาดรี		สูงกว่า ปริญญาดรี		t	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้รับรู้และเข้าใจเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.60	0.57	4.52	0.64	1.019	0.309
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการบูรณาการความร่วมมือกัน	4.50	0.56	4.60	0.55	1.331	0.601
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการทำงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.49	0.61	4.54	0.56	0.523	0.313
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างกลุ่มเครือข่ายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.58	0.59	4.67	0.56	1.010	0.262
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์	4.63	0.56	4.54	0.62	1.123	0.283
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกัน	4.31	0.88	4.44	0.78	1.075	0.157
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานเป็นทีม และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.58	0.53	4.47	0.62	1.295	0.199
รวม	4.53	0.35	4.54	0.37	0.222	0.825

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ข้อที่	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มผลงานนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.48	0.59	4.62	0.55	1.710	0.88
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการในการพัฒนางานใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา	4.51	0.61	4.50	0.69	0.120	0.905
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาสของการสร้างนวัตกรรมได้ จากสภาพที่เป็นอยู่จากความรู้เดิมไปสู่ความรู้ใหม่	4.56	0.60	4.45	0.62	1.227	0.221
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา	4.17	0.83	4.26	0.77	0.788	0.431
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา	4.43	0.65	4.45	0.67	0.291	0.771
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น	4.51	0.57	4.57	0.56	0.717	0.474
รวม		4.44	0.38	4.48	0.37	0.631	0.529

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

ข้อที่	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.54	0.60	4.62	0.55	0.955	0.340
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.45	0.65	4.54	0.56	0.992	0.322
3	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชย สร้างขวัญ และกำลังใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.47	0.63	4.39	0.61	0.936	0.350
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างด้านความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.64	0.54	4.59	0.61	0.627	0.531
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.56	0.61	4.47	0.64	0.967	0.334
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.06	0.85	4.11	0.77	0.422	0.673
7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	4.55	0.58	4.54	0.56	0.191	0.849
รวม		4.47	0.37	4.46	0.34	0.36	0.972

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในการบริหารสถานศึกษา	4.52	0.60	4.54	0.62	0.212	0.832
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา	4.46	0.60	4.45	0.67	0.122	0.903
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญกับความท้าทายของปัญหา และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.58	0.61	4.70	0.52	1.521	0.131
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็วในการบริหารสถานศึกษา	4.04	0.84	4.18	0.74	1.179	0.239
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน	4.53	0.60	4.54	0.62	0.123	0.902
6	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตน	4.68	0.47	4.72	0.45	0.535	0.593
รวม		4.47	0.33	4.52	0.33	1.088	0.277

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.3.3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง



ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.61	0.31	4.56	0.34	0.693	0.489
2	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.58	0.36	4.52	0.36	0.829	0.408
3	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.45	0.35	4.45	0.38	0.027	0.979
4	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.48	0.34	4.46	0.36	0.223	0.824
5	ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง	4.50	0.31	4.48	0.33	0.305	0.761
	โดยรวม	4.53	0.28	4.50	0.29	0.525	0.600

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แตกต่างกัน จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และผลการวิเคราะห์ t-test จำแนกตามตำแหน่งรายด้าน มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.15 – 4.19

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.87	0.34	4.87	0.37	0.003	0.998
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต	4.67	0.47	4.62	0.53	0.546	0.586
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	4.51	0.62	4.45	0.61	0.519	0.604
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	4.77	0.42	4.58	0.55	2.239*	0.031
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตน	4.61	0.61	4.57	0.58	0.344	0.731
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผนที่ดี นักคิด นักวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.61	0.55	4.55	0.59	0.551	0.582
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำงานอย่างเป็นระบบ ในการปฏิบัติงานและบริหารงานในสถานศึกษา	4.61	0.55	4.60	0.56	0.102	0.918
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.41	0.67	4.35	0.78	0.426	0.670
9	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้	4.41	0.67	4.49	0.61	0.634	0.527
รวม		4.61	0.31	4.56	0.34	0.693	0.489

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้รับรู้และเข้าใจเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.58	0.62	4.59	0.58	0.131	0.896
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการบูรณาการความร่วมมือกัน	4.61	0.55	4.51	0.56	0.964	0.336
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการทำงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.51	0.62	4.50	0.60	0.112	0.911
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างกลุ่มเครือข่ายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.67	0.59	4.59	0.59	0.734	0.464
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์	4.54	0.62	4.62	0.56	0.682	0.496
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกัน	4.64	0.60	4.30	0.88	2.836*	0.007
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานเป็นทีม และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.51	0.62	4.57	0.54	0.527	0.599
รวม		4.58	0.36	4.52	0.36	0.829	0.408

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ครูผู้สอน

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตำแหน่ง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ข้อที่	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มผลงานนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.64	0.48	4.49	0.59	1.617	0.114
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการในการพัฒนางานใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา	4.54	0.62	4.51	0.63	0.291	0.771
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาสของการสร้างนวัตกรรมได้ จากสภาพที่เป็นอยู่จากความรู้เดิมไปสู่ความรู้ใหม่	4.51	0.50	4.54	0.61	0.275	0.783
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา	4.22	0.80	4.18	0.82	0.272	0.786
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา	4.29	0.78	4.45	0.64	1.114	0.273
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น	4.48	0.62	4.53	0.57	0.430	0.667
รวม		4.45	0.35	4.45	0.38	0.927	0.979

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

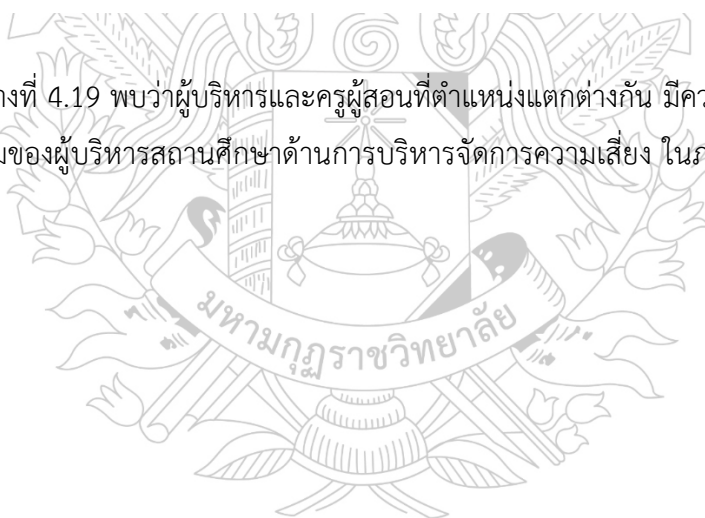
ข้อที่	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม	4.67	0.54	4.54	0.60	1.179	0.239
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.54	0.50	4.45	0.65	0.905	0.370
3	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชย สร้างขวัญ และกำลังใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.41	0.62	4.46	0.63	0.391	0.696
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างด้านความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.58	0.62	4.63	0.55	0.523	0.601
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.58	0.62	4.54	0.62	0.340	0.734
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.03	0.79	4.07	0.84	0.290	0.772
7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	4.54	0.56	4.55	0.58	0.055	0.956
รวม		4.48	0.34	4.46	0.36	0.223	0.824

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig.
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในการบริหารสถานศึกษา	4.38	0.66	4.54	0.59	1.345	0.180
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา	4.45	0.67	4.46	0.61	0.153	0.879
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญกับความท้าทายของปัญหา และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.67	0.47	4.60	0.61	0.663	0.508
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็วในการบริหารสถานศึกษา	4.16	0.68	4.05	0.84	0.661	0.509
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน	4.64	0.55	4.52	0.61	1.082	0.280
6	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตน	4.67	0.47	4.69	0.46	0.186	0.853
รวม		4.50	0.31	4.48	0.33	0.305	0.761

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน



4.3.3.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังตารางที่ 4.20 – 4.27

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	น้อยกว่า 5 ปี	4.31	0.43	มาก
	5 – 10 ปี	4.63	0.29	มากที่สุด
	11 ปี ขึ้นไป	4.65	0.25	มากที่สุด
	รวม	4.57	0.33	มากที่สุด
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	น้อยกว่า 5 ปี	4.25	0.46	มาก
	5 – 10 ปี	4.61	0.30	มากที่สุด
	11 ปี ขึ้นไป	4.61	0.26	มากที่สุด
	รวม	4.53	0.36	มากที่สุด
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	น้อยกว่า 5 ปี	4.22	0.48	มาก
	5 – 10 ปี	4.52	0.31	มากที่สุด
	11 ปี ขึ้นไป	4.51	0.31	มากที่สุด
	รวม	4.45	0.37	มาก
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	น้อยกว่า 5 ปี	4.23	0.45	มาก
	5 – 10 ปี	4.53	0.31	มากที่สุด
	11 ปี ขึ้นไป	4.54	0.30	มากที่สุด
	รวม	4.46	0.36	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง	น้อยกว่า 5 ปี	4.31	4.31	มาก
	5 – 10 ปี	4.57	4.57	มากที่สุด
	11 ปี ขึ้นไป	4.51	4.51	มากที่สุด
	รวม	4.48	4.48	มาก
โดยรวม	น้อยกว่า 5 ปี	4.27	4.27	มาก
	5 – 10 ปี	4.58	4.58	มากที่สุด
	11 ปี ขึ้นไป	4.57	4.57	มากที่สุด
	รวม	4.50	4.50	มาก

จากตาราง 4.20 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ระดับกลุ่ม	6.051	2	3.026	31.068 **	.000
		ภายในกลุ่ม	31.360	322	.097		
		รวม	37.411	324			
2	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	ระดับกลุ่ม	7.571	2	3.786	35.098 **	.000
		ภายในกลุ่ม	34.730	322	.108		
		รวม	42.301	324			
3	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ระดับกลุ่ม	5.069	2	2.534	19.784 **	.000
		ภายในกลุ่ม	41.251	322	.128		
		รวม	46.320	324			
4	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	ระดับกลุ่ม	5.386	2	2.693	22.665 **	.000
		ภายในกลุ่ม	38.263	322	.119		
		รวม	43.649	324			
5	ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง	ระดับกลุ่ม	2.917	2	1.459	14.073 **	.000
		ภายในกลุ่ม	33.373	322	.104		
		รวม	36.290	324			
โดยรวม		ระดับกลุ่ม	5.353	2	2.676	39.254 **	.000
		ภายในกลุ่ม	21.954	322	.068		
		รวม	27.307	324			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe method) ดังปรากฏในตารางที่ 4.22 – 4.26

ดังนั้นการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แตกต่างกัน จากการทดสอบ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.27	4.58	4.57
น้อยกว่า 5 ปี	4.27	-	0.31**	0.30**
5 – 10 ปี	4.58	-	-	0.01
11 ปี ขึ้นไป	4.57	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี โดยประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป ส่วนประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.31	4.63	4.65
น้อยกว่า 5 ปี	4.31	-	0.32**	0.34**
5 – 10 ปี	4.63	-	-	0.02
11 ปี ขึ้นไป	4.65	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้น ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.25	4.61	4.61
น้อยกว่า 5 ปี	4.25	-	0.36**	0.36**
5 – 10 ปี	4.61	-	-	0.00
11 ปี ขึ้นไป	4.61	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.22	4.52	4.51
น้อยกว่า 5 ปี	4.22	-	0.30**	0.29**
5 – 10 ปี	4.52	-	-	0.01
11 ปี ขึ้นไป	4.51	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้น ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.23	4.53	4.54
น้อยกว่า 5 ปี	4.23	-	0.30**	0.31**
5 – 10 ปี	4.53	-	-	0.01
11 ปี ขึ้นไป	4.54	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้น ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe method) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.31	4.57	4.51
น้อยกว่า 5 ปี	4.31	-	0.26**	0.20**
5 – 10 ปี	4.57	-	-	0.06
11 ปี ขึ้นไป	4.51	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.4 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีรายละเอียดรายด้าน ดังตารางที่ 4.28 – 4.32

ตารางที่ 4.28 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ประเด็นข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	“ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาด้านต่างๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้ และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ด้านต่างๆ ผ่านระบบ Internet ได้ตลอดเวลา จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสม”

(11 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.28 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	
ประเด็นข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร	
ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	“ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการโครงสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว พร้อมใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่างๆที่สนับสนุนอย่างเพียงพอ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้ครูในสถานศึกษานำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือปฏิบัติงาน” (10 มีนาคม 2568)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	“สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี และนวัตกรรม สร้างเจตคติที่ดีต่อบทบาทของเทคโนโลยี วิเคราะห์สภาพของปัญหาการเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียน สรุปผล และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น” (5 มีนาคม 2568)



ตารางที่ 4.28 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	
ประเด็นข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร	
ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	“ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทางการศึกษา นำระบบสารสนเทศและแพลตฟอร์มดิจิทัลมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการบริหารงาน เช่น การใช้ Google Classroom, Microsoft Teams เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบ e-Learning นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านไอที เพื่อรองรับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน”
(5 มีนาคม 2568)	

จากตารางที่ 4.28 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้เข้าถึงได้ง่ายสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้ ICT อย่างแพร่หลายในโรงเรียน ทั้งในการสอน การบริหารงาน เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนเข้าถึงข้อมูลออนไลน์ โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษา และบริหารโครงสร้างพื้นฐาน ICT ให้พร้อมใช้งาน สนับสนุนครูในการสร้างนวัตกรรมด้านการสอน กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ให้ชัดเจน และนำเทคโนโลยีอย่าง Google Classroom, Microsoft Teams, AI และ e-Learning มาเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน พร้อมพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีของครูและบุคลากรเพื่อรองรับการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

ตารางที่ 4.29 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	
ประเด็นข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างไร	
ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	“ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษา โดยเน้นการสื่อสารที่เปิดกว้างและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการจัดประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญต่างๆ นอกจากนี้ ยังใช้เทคนิคการไกล่เกลี่ยและการประนีประนอม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม” (11 มีนาคม 2568)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	“ผู้บริหารสถานศึกษา ควรรอบรู้เทคนิคและวิธีการ การลดความขัดแย้งในองค์กร ทำความเข้าใจกับสาเหตุของปัญหา และแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ในสถานการณ์ต่างๆ ภายในสถานศึกษา ให้ความใส่ใจ แสดงความจริงใจกับทุกฝ่าย ทำตัวเป็นกลาง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับฟัง เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานต่อไปในอนาคตได้” (10 มีนาคม 2568)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	“กำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนโดยทุกคนมีส่วนร่วม พัฒนาการสื่อสารในองค์กร ประชุมชี้แจง เพื่อให้การดำเนินงานตรงกัน” (5 มีนาคม 2568)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	“ควรใช้วิธีที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้วิธีการต่อรองเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจในลักษณะพบกันครึ่งทาง พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ไม่ทำร้ายจิตใจคนอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา” (11 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.29 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	
ประเด็นข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างไร	
ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	“เมื่อเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารควรรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายโดยไม่เข้าข้างฝ่ายใด และตัดสินใจอย่างเป็นธรรม โดยยึดประโยชน์ของโรงเรียนและนักเรียนเป็นหลัก พยายามสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากร ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรไว้วางใจซึ่งกันและกัน จัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน”
(5 มีนาคม 2568)	

จากตารางที่ 4.29 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในประเด็นข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างไร สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารควรรอบรู้วิธีลดความขัดแย้ง เข้าใจสาเหตุของปัญหา ทำตัวเป็นกลาง ใส่ใจทุกฝ่าย รับฟังความคิดเห็น และใช้วิธีแก้ปัญหามากมาย โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา เมื่อเกิดความขัดแย้ง ควรรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายโดยไม่ลำเอียง ตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ยึดประโยชน์ของโรงเรียนและนักเรียนเป็นหลัก พร้อมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความไว้วางใจ และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดกว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วม และการประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ใช้เทคนิคการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

ตารางที่ 4.30 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	“ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา โดยสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัลและเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการเรียนการสอน เช่น ระบบบทเรียนออนไลน์ แพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะ และเทคโนโลยี AR สื่อเสมือนจริง มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทำ MOU งานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา”
	(11 มีนาคม 2568)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	“ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เช่น การใช้สื่อการสอนดิจิทัล การนำโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยในการสอน เช่น วิดีโอสอนออนไลน์, สไลด์นำเสนอ”
	(10 มีนาคม 2568)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	“ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติความเข้าใจร่วมกัน โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาระดมความคิด คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับการประเมินห้องเรียน วิद्यฐานะ และมาตรฐานตำแหน่ง จัดอบรมเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับครู”
	(5 มีนาคม 2568)



ตารางที่ 4.30 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (ต่อ)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	
ประเด็นข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร	
ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	“ส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างหรือนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย เช่น 1. งานวิชาการ เช่น การจัดทำตารางสอน งานทะเบียนนักเรียน งานห้องสมุด 2. งานบุคคล เช่น งานบันทึกพฤติกรรมนักเรียน การลา มาสาย 3. งานบริหารทั่วไป เช่น ระบบงานสารบรรณ การรับ-ส่งหนังสือ E-office งานอาคารสถานที่ 4. งานงบประมาณ เช่น งานการเงิน งานพัสดุ” (11 มีนาคม 2568)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	“ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น การติดตั้งอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูง, คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย รวมถึงการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (5 มีนาคม 2568)

จากตารางที่ 4.30 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ, งานบุคคล, งานบริหารทั่วไป, และงานงบประมาณ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการบริหารผ่านการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและอุปกรณ์การเรียนรู้ทันสมัย เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เช่น การสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัล, ปัญญาประดิษฐ์ (AI), ระบบบทเรียนออนไลน์, แพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะ และเทคโนโลยี AR ในการเรียนการสอน โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

ตารางที่ 4.31 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

ประเด็นข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	“ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดให้มีระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบออนไลน์ ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพด้วยแพลตฟอร์มการอบรมออนไลน์ และใช้ระบบบริหารจัดการภายในที่เป็นดิจิทัล เช่น ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และแอปพลิเคชันสำหรับการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้ ยังมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และกล้านำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา”

(11 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.31 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม (ต่อ)

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	
ประเด็นข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร	
ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	“ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่างๆ นำมาใช้ในการเรียนการสอนในสถานศึกษา สนับสนุนด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน” (10 มีนาคม 2568)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	“ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและใช้ในการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจัดหาสื่อและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์, อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง, และอุปกรณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถใช้งานได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการใช้เทคโนโลยีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การใช้สื่อการสอนดิจิทัล, โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยในการสอน เช่น วิดีโอสอนออนไลน์, สไลด์นำเสนอ หรือแอปต่างๆ ที่ช่วยในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น” (5 มีนาคม 2568)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	“ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยการจัดสรรเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อครู ตอบสนองต่อความต้องการของครูผู้สอน เช่น ส่งเสริม สนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอกับจำนวนบุคลากร และติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีและการผลิตนวัตกรรม และสนับสนุนงบประมาณจัดทำนวัตกรรม” (11 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.31 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม (ต่อ)

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	
ประเด็นข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร	
ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	“ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการใช้เทคโนโลยีต่างๆ การส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการสอนดิจิทัลและโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยในการสอน เช่น วิดีโอสอนออนไลน์หรือสไลด์นำเสนอ เป็นต้น”
(5 มีนาคม 2568)	

จากตารางที่ 4.31 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเด็นข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากร โดยจัดหาอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่มีประสิทธิภาพ จัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารงานแบบดิจิทัล เช่น ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และแพลตฟอร์มอบรมออนไลน์ รวมถึงการอบรมเพิ่มพูนทักษะการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลในการเรียนการสอน พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 4.32 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	“ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการตัดสินใจอย่างถูกต้องและรวดเร็วในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) และนำข้อมูลมาใช้ในการคาดการณ์แนวโน้ม ปัญหา และโอกาส มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมทุกด้าน รวมถึงมีการสร้างแผนฉุกเฉินสำหรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น การจัดการภาวะวิกฤตทางสุขภาพและภัยธรรมชาติ” (11 มีนาคม 2568)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	“กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานให้ถูกต้องและรวดเร็วนั้น ต้องอาศัยทั้งการวางแผนที่เป็นระบบ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เช่น การวางแผนงาน การจัดการองค์การ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร” (10 มีนาคม 2568)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	“ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารงานได้อย่าง ถูกต้องและรวดเร็ว ต้องมีทั้งทักษะการจัดการที่ดี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและติดต่อสื่อสาร เช่นการสร้างกลุ่มแชทไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก หรือแอปพลิเคชันสำหรับการทำงานร่วมกัน” (5 มีนาคม 2568)



ตารางที่ 4.32 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายละเอียดคำตอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	“ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำงานได้ถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต้องมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น 1) การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนของสถานศึกษา ทำงานตามแผนปฏิบัติงานตามกรอบเวลาที่กำหนด 2) มอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมอบหมายงานให้คนที่เหมาะสมกับงาน ที่ถนัด และมีศักยภาพ 3) การใช้สื่อหรือช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายรวดเร็ว เช่น การใช้กลุ่มไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก ในการติดต่อสื่อสารและสั่งการ”
ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	(11 มีนาคม 2568) “ผู้บริหารต้องรู้จักการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ คาดการณ์ปัญหาและเตรียมแนวทางในการแก้ไขล่วงหน้า ทำสิ่งที่สำคัญก่อน รวบรวมข้อมูลทุกด้านก่อนตัดสินใจ โดยพิจารณาตามข้อเท็จจริงมากกว่าใช้ความรู้สึก ตัดสินใจเด็ดขาดเมื่อมั่นใจและมีข้อมูลครบ”
	(5 มีนาคม 2568)

จากตารางที่ 4.32 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ในประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการอย่างไร ให้ถูกต้องรวดเร็วในการบริหารการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการวางแผนที่เป็นระบบ การจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจที่เหมาะสม มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน พร้อมทำงานตามแผนและกรอบเวลา มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดและศักยภาพของบุคลากร และมีการใช้เทคโนโลยีและช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็ว เช่น กลุ่มไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก หรือ แอปพลิเคชันต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรวางแผนล่วงหน้า คาดการณ์ปัญหา ใช้ข้อมูลที่ครบถ้วนและข้อเท็จจริง มากกว่าความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาดเมื่อมั่นใจ

บทที่ 5

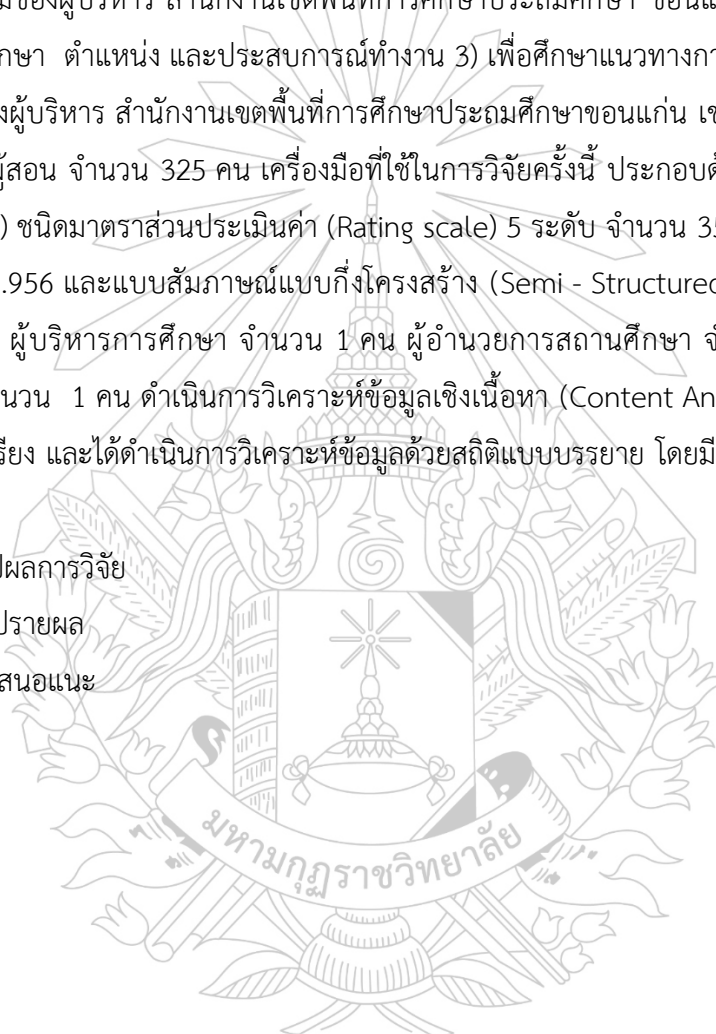
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยสอบถามผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย โดยมีขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ



5.1. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สรุปผลได้ดังนี้

ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50 ประสบการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และประสบการณ์การทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00

5.1.2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบริหารจัดการความเสี่ยง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยพิจารณารายละเอียด ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

5.1.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.1.2.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างกลุ่มเครือข่ายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกัน

5.1.2.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาสของการสร้างนวัตกรรมได้ จากสภาพที่เป็นอยู่จากความรู้เดิมไปสู่ความรู้ใหม่ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา

5.1.2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างด้านความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.1.2.5 ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาล้ำเลิศกับความท้าทายของปัญหา และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้องรวดเร็ว ในการบริหารสถานศึกษา

5.1.3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

5.1.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน การมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง และผลการวิเคราะห์ t-test จำแนกตามระดับการศึกษารายด้าน มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ระดับปริญญาตรี

2) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3) ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5) ด้านบริหารจัดการความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.1.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง เมื่อทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการมีวิสัยทัศน์และการเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ t-test จำแนกตามตำแหน่งรายด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ครูผู้สอน

2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ครูผู้สอน

3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5) ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.1.3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน จากการทดสอบ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe method) โดยในภาพรวมพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี โดยประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป โดยที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป ส่วนประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีผลการทดสอบรายด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5) ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ในประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้เข้าถึงได้ง่ายสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้ ICT อย่างแพร่หลายในโรงเรียน ทั้งในการสอน การบริหารงาน เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนเข้าถึงข้อมูลออนไลน์ โดย

ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษา และบริหารโครงสร้างพื้นฐาน ICT ให้พร้อมใช้งาน สนับสนุนครูในการสร้างนวัตกรรมด้านการสอน กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ให้ชัดเจน และนำเทคโนโลยีอย่าง Google Classroom, Microsoft Teams, AI และ e-Learning มาเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน พร้อมพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีของครูและบุคลากรเพื่อรองรับการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ในประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างไร สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารควรรอบรู้วิธีลดความขัดแย้ง เข้าใจสาเหตุของปัญหา ทำตัวเป็นกลาง ใส่ใจทุกฝ่าย รับฟังความคิดเห็น และใช้วิธีแก้ปัญหาที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา เมื่อเกิดความขัดแย้ง ควรรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายโดยไม่ลำเอียง ตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ยึดประโยชน์ของโรงเรียนและนักเรียนเป็นหลัก พร้อมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความไว้วางใจ และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดกว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วม และการประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ใช้เทคนิคการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารส่งเสริมครูและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ, งานบุคคล, งานบริหารทั่วไป, และงานงบประมาณ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรมการบริหารผ่านการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และอุปกรณ์การเรียนรู้ทันสมัย เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เช่น การสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัล, ปัญญาประดิษฐ์ (AI), ระบบบทเรียนออนไลน์, แพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะ และเทคโนโลยี AR ในการเรียนการสอน โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม ในประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากร โดยจัดหาอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่มีประสิทธิภาพ จัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารงานแบบดิจิทัล เช่น ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และแพลตฟอร์มอบรมออนไลน์ รวมถึงการอบรมเพิ่มพูนทักษะการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลในการเรียนการสอน พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5) ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ในประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการอย่างไร ให้ถูกต้องรวดเร็วในการบริหารการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการวางแผนที่เป็นระบบ การจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจที่เหมาะสม มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน พร้อมทำงานตามแผนและกรอบเวลา มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพของบุคลากร และมีการใช้เทคโนโลยีและช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็ว เช่น กลุ่มไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก หรือ แอปพลิเคชันต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรวางแผนล่วงหน้า คาดการณ์ปัญหา ใช้ข้อมูลที่ครบถ้วนและข้อเท็จจริง มากกว่าความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาดเมื่อมั่นใจ

5.2. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ให้ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น โดยได้กำหนดไว้ในพันธกิจที่ต้องพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ทิศทางการพัฒนาประเทศ เนื่องจากบริบทต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ถ้าที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาจากรูปแบบเดิมๆ ไปสู่รูปแบบใหม่ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม ให้ความไว้วางใจกัน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌีรดา เวชญาลักษณ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ

ต่อผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หรือยุคดิจิทัล จึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี เทคนิคการสอน สิ่งประดิษฐ์ สื่อการเรียน การสอน และวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับ ปรีวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับ ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ยุคใหม่ มีการตื่นตัว มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นสู่นวัตกรรมใหม่ๆ มองเห็นภาพลักษณะในอนาคตของสถานศึกษาในอนาคต ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณะในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวเสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาให้ดีขึ้นในอนาคต โดยต้องใช้ทักษะความสามารถ ศักยภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริงและยอมรับได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อรุณี สุวรรณศรี (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 บูรณาการความร่วมมือ เปิดโอกาสและสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสร้างกลุ่มเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565) กล่าวว่า ผู้นำที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างกลุ่มสร้างเครือข่าย เพื่อให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โดยเปิดโอกาส

ให้สมาชิกทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่าทุก คนในองค์กรมีส่วนสำคัญในความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้นำ จะให้การสนับสนุนทั้ง ด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่สมาชิก จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพ และสอดคล้องกับ อรุณี สุวรรณศรี (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์คิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ๆ มาบริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์เชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ มีความยืดหยุ่น และปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่างๆ ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วรวิทย์ ศิริอ่อน (2565) กล่าวว่า ผู้นำที่มีการพัฒนา ตนเองและพัฒนา องค์กร โดยใช้ประสบการณ์และทักษะการทำงาน แสวงหาความรู้ และให้ทุกคน เข้ามามีส่วนร่วม คิดค้นวิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำ จะต้องมีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ เพื่อ มาพัฒนางาน เปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เป็นทางเลือกใหม่ๆ ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน สอดคล้อง วุฒิชัย แม้นรัมย์ (2566) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหาร โรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

5.2.1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา องค์กร สร้างขวัญและกำลังใจ เปิดกว้างทางความคิด สร้างเครือข่ายภายในองค์กรและภายนอก องค์กร กระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สอดคล้องกับ วุฒิชัย แม้นรัมย์ (2566) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการ บริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.5 ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กล่าวคิดกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ มีการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำวิธีการหรือความรู้ใหม่ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน จนครูสามารถค้นพบวิธีการหรือแนวคิดจนกระทั่งเกิดผลลัพธ์ที่ดี ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานและบริหารงานได้ดี แม้สถานการณ์กดดัน ซับซ้อน สามารถควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงได้ และยอมรับในผลการกระทำของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ แพรพพรณ เปรมลภ (2565) กล่าวว่า คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความสามารถกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่กดดัน ซับซ้อน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือ กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน มีความกล้าที่จะยอมรับ ผลอันเกิดจากการตัดสินใจ หรือการกระทำของตน พร้อมทั้งควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ วุฒิชัย แม่นรัมย์ (2566) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

5.2.2.1 ครูและผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงในปัจจุบันสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายขึ้น รวมทั้งสื่อโซเชียลมีเดีย ที่มีการนำเสนอเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หลากหลาย ทำให้ผู้บริหารเกิดการตื่นรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา สอดคล้องกับ วุฒิชัย แม่นรัมย์ (2566) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่าง

กัน และยังสอดคล้องกับ สุพรรณา แก้วสีหมอก (2565) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวนจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 ครูและผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา นำความรู้และประสบการณ์ทำงาน มาใช้ในการบริหารงาน มี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา และสื่อสารให้ครู บุคลากร และ นักเรียนเข้าใจตรงกัน เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างใน การเสนอไอเดียใหม่ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าลองสิ่งใหม่โดยไม่กลัวความ ล้มเหลว สอดคล้องกับ อภิชาติ มุงธิสาร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ครูและผู้บริหารโรงเรียนที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

5.2.2.3 ครูและผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี โดยประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี, ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป โดยที่ประสบการณ์ ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่ำกว่าประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป ส่วน ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับ ประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป นำความรู้และประสบการณ์ทำงานมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน การเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มาก รู้วิธีแก้ปัญหาและการตัดสินใจในหลายรูปแบบ เกิดความเชี่ยวชาญ และเข้าใจในระบบงานอย่างลึกซึ้ง และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์สูงมัก มองเห็นภาพรวมขององค์กร เข้าใจเป้าหมายระยะยาวและรู้ว่าควรขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางใด สอดคล้องกับ จามร ชูสกุล (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูกลุ่มในกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 1 พบว่า ครูในกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ที่มีประสบการณ์การ

ทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ สุวิมล ต้นสิงห์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 5 ท่าน สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ได้ดังนี้

5.2.3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ควรเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ตื่นตัวและพัฒนาด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน เพื่อให้โรงเรียนสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและครูในยุคดิจิทัล วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหารจะช่วยสร้างแนวทางในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลออนไลน์ได้อย่างง่ายดายและสะดวก การกำหนดวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะนำไปสู่การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างแพร่หลายทั้งในด้านการสอน การบริหารงาน และการพัฒนานวัตกรรมการสอน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการเรียนรู้ที่ทันสมัย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารคือการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น Google Classroom, Microsoft Teams, AI และ e-Learning มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และทำให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและทันสมัยมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ ถอดเขียว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ทางเทคโนโลยี รวมถึงดำเนินการจัดทำโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาระบบฐานข้อมูลทางเทคโนโลยีของสถานศึกษา รวมถึงการให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงาน วิชาการบนหลักพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และยังสอดคล้องกับ กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเห็นคุณค่า และตระหนัก

ถึงความสำคัญของเทคโนโลยี เพราะเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือในการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการประหยัดต้นทุน ส่วนใหญ่จะใช้เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติราชการ เช่น การลงเวลาเข้าออกในการปฏิบัติงาน การลา ไปราชการต่าง ๆ การเก็บข้อมูล บางอย่างจะถูกจัดเก็บผ่านระบบ Google Drive ซึ่งสามารถเรียกใช้งานได้สะดวกและทุกที่เป็นปัจจุบัน แต่ก็ไม่สามารถป้องกันการใช้กระดาษไปได้สิ้นเชิงเพราะอาจจะมีการลุ่มของระบบเกิดขึ้นได้โดยผู้บริหร จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีโดยตรง และได้นำความรู้ที่ได้มาแนะนำและถ่ายทอดกับครูและบุคลากรในสังกัดได้ใช้งานไปในทิศทางเดียวกัน และการใช้สื่อภายนอกโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจะต้องมี สื่อ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่พร้อมและ ทันสมัย ระบบการให้บริหารทางเครือข่ายมีความเสถียรและรวดเร็ว จะทำให้ผู้เรียนมีการพัฒนาในทุกด้าน และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองผ่านนวัตกรรมเทคโนโลยีที่สร้างขึ้น

5.2.3.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้บริหารควรรอบรู้วิธีลดความขัดแย้ง เข้าใจสาเหตุของปัญหา ทำตัวเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็น และใช้วิธีแก้ปัญหาที่หลากหลาย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อให้สถานศึกษามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย การลดความขัดแย้งและการเข้าใจสาเหตุของปัญหาผ่านการฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและโปร่งใส ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจอย่างเป็นธรรมและยึดประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาและนักเรียนเป็นหลัก สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและการส่งเสริมความไว้วางใจภายในทีมงานช่วยให้ทุกคนรู้สึกว่ามีค่าสำคัญและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ควรประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอทำให้ผู้บริหารสามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีเทคนิคการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในทีม ยังช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกัน และทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการหาทางออกที่ดีที่สุด การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยให้บุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้เกิดความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด สอดคล้องกับ รุ่งทิวา บุราณศรี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรใช้วิธีที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น ใช้วิธีการเจรจาต่อรองเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจบ้างในลักษณะพบกันครึ่งทาง ควรหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นทำเท่าที่จำเป็น เพื่อลดความตึงเครียดที่หาประโยชน์ไม่ได้ พยายามรักษาน้ำใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ไม่ทำร้าย จิตใจคนอื่น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา และยังสอดคล้องกับ อภิชาติ เบิกประโคน (2561) ได้ทำ

การวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารควรจัดการความขัดแย้งด้วยความเด็ดขาด โดยอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล พร้อมสร้างแนวทางการทำงานร่วมกัน พยายามที่จะทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ การกระทำตามเงื่อนไขข้อตกลงของส่วนรวม พยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความเห็นที่นำไปสู่ความขัดแย้ง และจะต้องพยายามเสนอเรื่องราวที่ไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ร่วมงานคนใดคนหนึ่ง

5.2.3.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนและการบริหารงาน สนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เช่น สื่อดิจิทัล, ปัญญาประดิษฐ์ (AI), ระบบบทเรียนออนไลน์, แพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะ, และเทคโนโลยี AR (Augmented Reality) เป็นการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล การส่งเสริมให้ครูได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนและการพัฒนานวัตกรรมการบริหารต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการคิดและทำสิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง การร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอกในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ยังเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้บริหารได้มีมุมมองที่หลากหลายและสามารถนำไอเดียใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น การมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และอุปกรณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัย เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับพิมล โชติธนอธิวัฒน์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม พบว่าแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม คือ ควรประชุมและชี้แจงคณะครูและบุคลากร ชี้ให้เห็นความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีการอบรมคณะครูและบุคลากรเกี่ยวข้อง ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรมีผู้รับผิดชอบโดยตรงในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ควรดำเนินการพัฒนา โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือทางเทคโนโลยีเช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โปรเจคเตอร์ เครื่องเสียง ระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ รัตนาวดี เทียงตรง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ มีแนวทางการพัฒนา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริม ครูให้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ผ่านช่องทางการ

อบรมเชิงปฏิบัติการ นำครูที่มีความสามารถ มาคอยช่วยชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยงให้ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเรียนรู้ อีกทั้งมีการสนับสนุนงบประมาณ และสร้างขวัญและกำลังใจให้ ครูในการทำงาน พร้อมทั้งเปิดใจยอมรับการนำโปรแกรมเข้ามาใช้งาน

5.2.3.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็น นวัตกรรมในการเรียนการสอน จัดหาอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงระบบสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารงานแบบดิจิทัล เช่น ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และ แพลตฟอร์มทางการศึกษา เป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีที่ทำให้ครู และบุคลากร สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว การอบรมเพิ่มพูนทักษะการใช้เทคโนโลยีและ สื่อดิจิทัลในการเรียนการสอน ไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูสามารถใช้เครื่องมือเหล่านี้ในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ของครู ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในกระบวนการเรียนการสอน นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และการผลิตนวัตกรรมจะกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ อดุลกิต สุธาการ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ผลการศึกษาแนว ทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ควร สนับสนุนให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการบริหาร ตามภารกิจของสถานศึกษา รวมทั้งมี การนิเทศติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายในการ พัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล และยังสอดคล้องกับ สุนีย์ มูลสุตา (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่าบทบาทผู้บริหารในการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดลำพูนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้คือแต่งตั้ง คณะกรรมการดูแลรับผิดชอบ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของ สถานศึกษากำหนดแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการบริหารจัดการจัดหาสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี ดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับครูและนักเรียนอย่างครอบคลุมรอบด้านกำหนดนโยบายการบริหารงบประมาณ ในการจัดหาสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับครูและนักเรียนส่งเสริมพัฒนาเทคนิคการ สอนของครูโดยเน้นการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนปรับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร

จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐานกำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริมให้มีการนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนไปใช้ให้ชัดเจนพร้อมทั้งมีการนิเทศกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างเป็นกระบวนการจนเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

5.2.3.5 ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง

ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ควรรู้จักการบริหารความเสี่ยง ด้วยวิธีต่างๆ ที่หลากหลาย ถูกต้อง เหมาะสม รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารควรมีการวางแผนเชิงรุกเพื่อระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อาทิ ปัญหาด้านงบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยี หรือเหตุการณ์ไม่คาดฝัน เช่น ภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินทางสุขภาพ การบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูลที่ครบถ้วน ใช้ข้อเท็จจริงในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว พร้อมกำหนดแนวทางรับมือที่เหมาะสม ผู้บริหารควรบูรณาการการจัดการความเสี่ยงเข้ากับแผนงานของสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และมาตรการรองรับให้ชัดเจน รวมถึงมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรตามความถนัดและศักยภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยี และช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็ว เช่น กลุ่มไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อติดตามสถานการณ์ และแจ้งข้อมูลให้บุคลากรรับทราบอย่างทันทั่วถึง การตัดสินใจที่เด็ดขาดและทันเวลาจะช่วยลดผลกระทบของความเสี่ยงและทำให้การบริหารงานของสถานศึกษามีความมั่นคงและก้าวหน้า สอดคล้องกับ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเรียนรู้แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันและลดโอกาสความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา อีกทั้งมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครู สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรรักษาการกำกับ และตรวจสอบ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบไว้ และยังสอดคล้องกับ วุฒิชัย แม้นรัมย์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้กล่าว ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้จักการบริหารความเสี่ยง ด้วยวิธีต่างๆ โดยใช้ความรู้ และแนว ปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อสร้างความเข้าใจ และความตระหนักเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในองค์กร มีกระบวนการวางแผนและจัดทำเอกสารอย่างเป็นระบบที่ดี มีคณะดำเนินงานพร้อมที่จะค้นหาและจัดการกับความเสี่ยงที่พบโดยไม่หลบเลี่ยงปัญหา ในส่วนของการบริหารประมาณนั้นโรงเรียนจะต้องดำเนินการด้วย ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในองค์กร และผู้บริหารจะต้องมีความพร้อมในการรับมืออย่างฉับไว พร้อมทั้งจะต้องเป็นวิธีการที่มีความปลอดภัย

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ดังนี้

5.3.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้เข้าถึงได้ ง่ายสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้ ICT อย่างแพร่หลายในโรงเรียน ทั้งในการสอน การบริหารงาน เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนเข้าถึงข้อมูลออนไลน์ โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษา และบริหารโครงสร้างพื้นฐาน ICT ให้พร้อมใช้งาน สนับสนุนครูในการสร้างนวัตกรรมด้านการสอน กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ให้ชัดเจน และนำเทคโนโลยีอย่าง Google Classroom, Microsoft Teams, AI และ e-Learning มาเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน พร้อมพัฒนาความรู้ด้าน เทคโนโลยีของครูและบุคลากรเพื่อรองรับการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

5.3.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจ ร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรรอบรู้วิธีลดความขัดแย้ง เข้าใจสาเหตุของปัญหา ทำตัวเป็นกลาง ใส่ใจทุก ฝ่าย รับฟังความคิดเห็น และใช้วิธีแก้ปัญหามากมาย โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา เมื่อเกิดความขัดแย้ง ควรรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายโดยไม่ลำเอียง ตัดสินใจอย่างเป็นธรรม ยึดประโยชน์ ของโรงเรียนและนักเรียนเป็นหลัก พร้อมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความไว้วางใจ และจัด กิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดกว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วม และ การประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ใช้ เทคนิคการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

5.3.1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ย ต่ำสุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลง พัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมครูและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียน การสอน รวมถึงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ, งานบุคคล, งานบริหารทั่วไป, และงานงบประมาณ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการ พัฒนานวัตกรรมการบริหารผ่านการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต ความเร็วสูงและอุปกรณ์การเรียนรู้ทันสมัย เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการ เรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษานำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เช่น การสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัล, ปัญญาประดิษฐ์ (AI), ระบบบทเรียนออนไลน์, แพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะ และเทคโนโลยี AR ในการเรียนการสอน โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

5.3.1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครู และบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากร โดยจัดหาอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่มีประสิทธิภาพ จัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารงานแบบดิจิทัล เช่น ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และแพลตฟอร์มอบรมออนไลน์ รวมถึงการอบรมเพิ่มพูนทักษะการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลในการเรียนการสอน พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการผลิตนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.3.1.5 ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้องรวดเร็วในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยการวางแผนที่เป็นระบบ การจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจที่เหมาะสม มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน พร้อมทำงานตามแผนและกรอบเวลา มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดและศักยภาพของบุคลากร และมีการใช้เทคโนโลยีและช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็ว เช่น กลุ่มไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก หรือ แอปพลิเคชันต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรวางแผนล่วงหน้า คาดการณ์ปัญหา ใช้ข้อมูลที่ครบถ้วนและข้อเท็จจริงมากกว่าความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาดเมื่อมั่นใจ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหาร จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยอาจทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) หรือการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

5.3.2. ควรมีการวิจัยพัฒนารายด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อเปรียบเทียบให้ได้องค์
ความรู้ที่กว้าง ครอบคลุม และชัดเจนยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ จันทนิมะ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(39), 99.
- กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน. (2564). การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กาญจนา โกศัย. (2555). แนวคิด ทฤษฎี การจัดการนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา. สืบค้น 10 มกราคม 2568, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/492099>.
- กุลนาถ แยม่วงค์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 10(1), 137.
- เกศินี จุฑาวิจิตร. (2542). การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จามร ชูสกุล (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูกลุ่มในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 1. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 9(5), 235-235.
- จิตติมา วรณศรี. (2563). นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณาการพิมพ์ 3.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา. เชียงใหม่: วนิตาการพิมพ์.
- ชญชนก แสนจันทร์. (2563). แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นพรัตน์ มูลศรีแก้ว. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิพนธ์ ชัยวรमुख. (2555). การพัฒนาคืออะไร. สืบค้น 15 มกราคม 2568, จาก <http://www.gotonow.org/posts/485293>
- นุสรินทร์ การิจิ. (2567). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- เบญจมาศ ขวาทไทย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(39), 211.
- บริพัทธ์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บริวัฒน์ ยืนยง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.

ปณิธิ การสมดี. (2564). *ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21 Public Leadership in the 21st Century*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2565). *นวัตกรรมการจัดการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริบเพิลกรุ๊ป จำกัด.

พรพิมล อินทรรักษา. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วารสารพุทธสังคม วิทยาปริทรรศน์*. 6(3), 115-129.

พิมล โชติธนอธิวัฒน์. (2560). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนสนคม*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. (การศึกษาค้นอิสระ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ภริญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ยินดี ฮานาฟี. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต.

รัตนาวดี เทียงตรง. (2564). *การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. (การศึกษาค้นอิสระ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รุ่งทิพา บุราณศรี. (2565). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(3), 392-393.

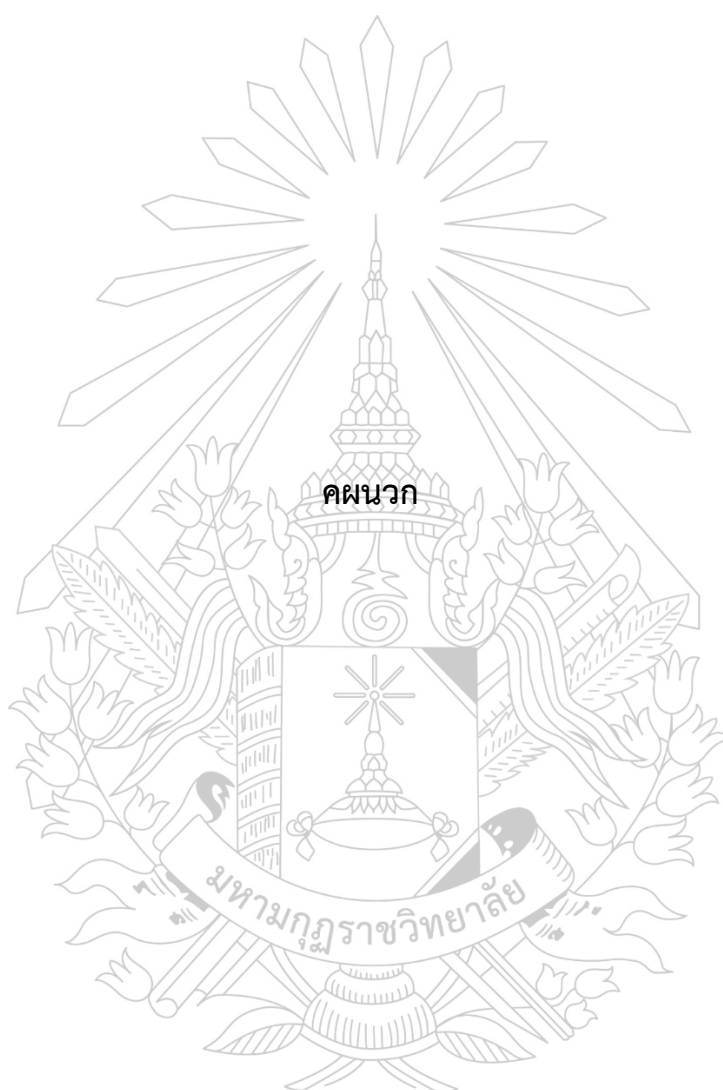
- วรฤทธิ ศิริอ่อน. (2565). แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (การศึกษาค้นอิสระหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (ม.ป.ป.). ความหมายของการพัฒนา คำที่มีความหมายใกล้เคียง และแนวคิด
พื้นฐานของการพัฒนา. สืบค้น 15 มกราคม 2568, จาก <http://www.wiruch.com>.
- วิศิษฐ์ มาแย้ม. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารวิชาการ
ศึกษาศาสตร์ศรีนครินทรวิโรฒ, 25(2), 178-179.
- วุฒิชัย แม่นรัมย์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สนธยา พลศรี. (2547). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร.
- สมพงษ์ เชื้อกพรหม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).
ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2566 – 2579. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกริณ จำกัด.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนีย์ มูลสุตา. (2566). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการ
เรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. *Journal of
MCU Ubon Review*, 9(1), 1067-1068.

- สุพรรณ แก้วสีหมอก. (2022). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 . *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 430–431.
- สุรกิจ สุวรรณแกม. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอกาฬ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สุรียา สรวงศิริ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *วารสารปัญญาปณิธาน มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย*, 7(2), 156-158.
- สุวิมล ต้นสิงห์. (2564) . ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). พระเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อรุณี สุวรรณศรี. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อลงกต สุทธการ. (2564). แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาน่าน. (การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- อามาล โต๊ะตาหยง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายโรงเรียนวิทยุสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อภิชาติ มุงอิสาร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิชาติ เบิกประโคน. (2561). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 205-206
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. (2555). เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. *วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 17(1), 17.
- Doss, H. (2015). *Five character traits of innovative leaders*. Retrieved November 8, 2024 from <https://bit.ly/2KaM1HO>.
- Goetchius, A. (2018). *Innovative School Leader Part: How to become an Innovative school Leader*. Retrieved from <http://selelements.com/blog/innovative-school-leader-part-1-how-to-become-an-innovative-school-leader>.
- Ridwanulloh, M. U., Huda, S., & Umam, R. (June 2022). Innovative Leadership Management: The Pattern of School Quality Development at SMP Muhammadiyah 2 Inovasi Malang. *Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 11(1), 25-42.
- Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 1288-1299.
- Weberg, D. (2013). *Innovation leadership behaviors: Starting the complexity journey*. Burlington, NJ: Jones & Bartlett Learning.

- Wooi, T. (2013). *Innovation Leadership in education*. Retrieved October 2, 2024, from <https://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666>. Journey Burlington, NJ: Jones & Bartlett Learning.
- Yell, G. (2017). *Top tip for effective risk-taking*. Retrieved September 18, 2024, from <https://bit.ly/2jsoQo6>





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

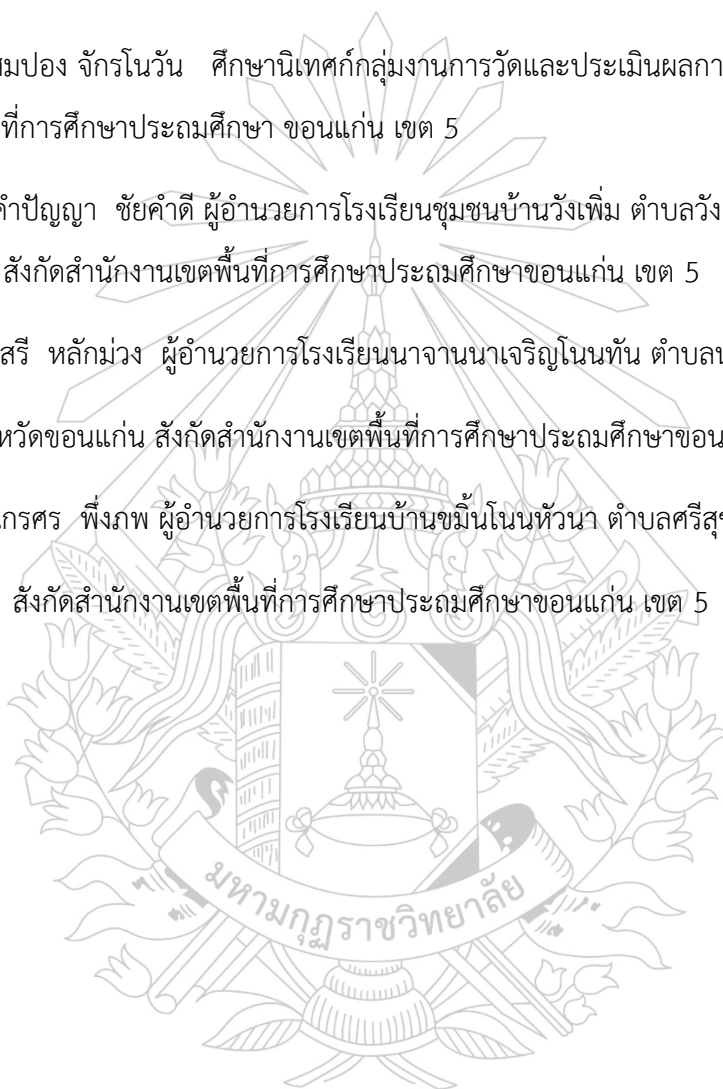
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1. รศ.ดร.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรี
ล้านช้าง ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย
2. ผศ.ดร.ชิษณพวงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรี
ล้านช้าง ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย
3. ผศ.ดร.มณีนุชา สุราษ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ตำบล
หมาแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
4. นายเสรี หลักม่วง ผู้อำนวยการโรงเรียนนาจานนาเจริญโนนทัน ตำบลนาจาน
อำเภอสีชมพูจังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
5. นายคำปัญญา ชัยคำดี ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังเพิ่ม ตำบลวังเพิ่ม
อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**

1. นายธรรตพงษ์ วิทย์บุญประคม รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. นางสมปอง จักรโนวัน ศึกษาธิการกลุ่มงานการวัดและประเมินผลการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
3. นายคำปัญญา ชัยคำดี ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังเพิ่ม ตำบลวังเพิ่ม อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
4. นายเสรี หลักม่วง ผู้อำนวยการโรงเรียนนาจานนาเจริญโนนทัน ตำบลนาจาน อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
5. นายไกรสร พึ่งภพ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขมิ้นโนนหัวนา ตำบลศรีสุข อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.มณีนุช สุราช มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ด้วย นายพิษณุกร วัชศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายพิษณุกร วัชศิริศักดิ์ ผู้วิจัย โทร. ๐๖๒-๑๔๑๔๙๐๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายคำปัญญา ชัยคำดี ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังเพิ่ม

ด้วย นายพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิธเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์ ผู้วิจัย โทร. ๐๖๒-๑๔๑๔๔๐๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายเสรี หลีกม่วง ผู้อำนวยการโรงเรียนนาคานาเจริญโนนทัน

ด้วย นายพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์ ผู้วิจัย โทร. ๐๖๒-๑๔๑๔๙๐๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ (๒)/ว ๐ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นายพิษณุกร วัฒศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำ สารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ (๒)/ว ๐

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชื่นพงษ์ ศรีจันทร์

ด้วย นายพิษณุกร วัฒศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำ สารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังเพิ่ม

ด้วย นายพิษณุกร วัฒติศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายพิษณุกร วัฒติศิริศักดิ์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวทิวเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายพิษณุกร วัฒติศิริศักดิ์ ผู้วิจัย โทร. ๐๖๒-๑๔๑๔๙๐๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึงเม่นหนองคู้

ด้วย นายพิษณุกร วัฒติศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายพิษณุกร วัฒติศิริศักดิ์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายพิษณุกร วัฒติศิริศักดิ์ ผู้วิจัย โทร. ๐๖๒-๑๔๑๔๙๐๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว

ด้วย นายพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์ ผู้วิจัย โทร. ๐๖๒-๑๔๑๔๙๐๖

ที่ อว ๗๙๑๘/๐๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพิษณุกร วัฒติศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นายพิษณุกร วัฒติศิริศักดิ์ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
นายพิษณุกร วัฒติศิริศักดิ์
โทร. ๐๘๒-๑๑๕๗๘๔๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๓๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายธรรพ์ วิทยบุญประคม รอง ผอ.สพป.ขอนแก่น เขต ๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายพิษณุกร วัชิตศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณา ท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นายพิษณุกร วัชิตศิริศักดิ์ ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๒-๑๑๕๗๘๔๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๓๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นางสมปอง จักรโนวัน ศึกษาพิเศษ สพ.ขอนแก่น เขต ๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายพิษณุกร วัชิตศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณา ท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นายพิษณุกร วัชิตศิริศักดิ์ ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๒-๑๑๕๗๘๔๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๓๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายคำปัญญา ชัยคำดี ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังเพิ่ม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายพิษณุกร วัชิตศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณา ท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นายพิษณุกร วัชิตศิริศักดิ์ ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๒-๑๑๕๗๘๔๖

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๓๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายเสรี หลีกม่วง ผู้อำนวยการโรงเรียนนาจานาเจริญโนนทัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายพิษณุกร วรรตศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณา ท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์ ชีระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นายพิษณุกร วรรตศิริศักดิ์ ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๒-๑๑๕๗๘๔๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๓๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายไกรสร พึ่งภพ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขมิ้นโนนหัวนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นายพิษณุกร วัชิตศิริศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณา ท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิกรม, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นายพิษณุกร วัชิตศิริศักดิ์ ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๒-๑๑๕๗๘๔๖

ที่ ศธ ๐๔๐๒๗/๖๐๐



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕
ณ.มลิวรรณ ต.ชุมแพ อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น ๔๐๑๓๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ที่ อว ๗๙๑๘/๐๘๘
ลว. ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายพิษณุกร วัฒศิริศักดิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕ ขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัด ตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลตั้งแต่บัดนี้ ถึงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุระพล สอนเสนา)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐๖๕ ๕๒๘ ๒๗๙๗ (นางสาวสุปรียา อุประ์ ผู้ถือปฏิบัติ)

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Saraban@kkn5.go.th

“เรียนดี มีความสุข”

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ขอนแก่น เขต 5 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษา
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
2. ตำแหน่ง
 - ☐ ผู้บริหาร
 - ☐ ครูผู้สอน
3. ประสบการณ์ทำงาน
 - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
 - ☐ 5 – 10 ปี
 - ☐ 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีจำนวน 35 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด |

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม ของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม				
	การบริหารจัดการความเสี่ยง	5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว แม้สถานการณ์ที่มีความกดดันและมีข้อจำกัด	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว แม้สถานการณ์ที่มีความกดดันและมีข้อจำกัด ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม ของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผนที่ดี นักคิด นักวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำงานอย่างเป็นระบบ ในการปฏิบัติงานและบริหารงานในสถานศึกษา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม ของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง						
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้					
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้รับรู้และเข้าใจเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการบูรณาการความร่วมมือกัน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการทำงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างกลุ่มเครือข่ายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และสร้างความเข้าใจร่วมกัน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานเป็นทีม และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม ของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มผลงานนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการในการพัฒนางานใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาสของการสร้างนวัตกรรมได้จากสภาพที่เป็นอยู่จากความรู้เดิมไปสู่ความรู้ใหม่					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น					
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม						
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชย สร้างขวัญ และกำลังใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างด้านความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม ของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างนวัตกรรม ใหม่ๆ					
5. การบริหารจัดการความเสี่ยง						
30	ผู้บริหารสถานศึกษาล้าคิด ล้าตัดสินใจ ในการบริหาร สถานศึกษา					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ในการ บริหารสถานศึกษา					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาล้าเผชิญกับความท้าทายของปัญหา และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็วในการบริหารสถานศึกษา					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา และประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ของตน					

****ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม****

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นายพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์

(ผู้วิจัย)



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- ด้านที่ 2 การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- ด้านที่ 3 การมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- ด้านที่ 4 การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม
- ด้านที่ 5 การบริหารจัดการความเสี่ยง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานของโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

นายพิษณุกร วะดีศิริศักดิ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีลำนางรอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อ - สกุล
2. ตำแหน่ง
3. วิทยฐานะ
4. ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
อย่างไร

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษา และ
สร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างไร

3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆมาเปลี่ยนแปลง
พัฒนาสถานศึกษาอย่างไร

4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตอบสนองต่อความต้องการ
ของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร

5. ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง

ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการตัดสินใจอย่างไร ให้ถูกต้องและรวดเร็วในการ
บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์

นายพิษณุกร ะตีสิริศักดิ์

(ผู้วิจัย)



ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารการศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการมองเห็นภาพอนาคตของ สถานศึกษา กับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางของ สถานศึกษาในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ จากครูและบุคลากรทางการศึกษา และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครูและบุคลากรทางการ ศึกษา และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้าง แรงจูงใจให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษา ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ศักยภาพของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผน ที่ดี นักคิด นักวิเคราะห์ เพื่อให้ สถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารการศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (ต่อ)								
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนักวางแผน ที่ดี นักคิด นักวิเคราะห์ เพื่อให้ สถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำงาน อย่างเป็นระบบ ในการปฏิบัติงาน และบริหารงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ สถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม								
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสาร กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ รับรู้และเข้าใจเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ สนับสนุนครูและบุคลากรทางการ ศึกษา โดยการบูรณาการความ ร่วมมือกัน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ภาระผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารการศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (ต่อ)								
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและ สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทาง การศึกษา ในการทำงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ สร้างกลุ่มเครือข่ายช่วยร่วมกัน มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางกา รศึกษาเห็นคุณค่าที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่ทำให้ สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหาร ความขัดแย้งในสถานศึกษา และ สร้างความเข้าใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและ บุคลากรทางการศึกษาทำงานเป็น ทีม และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม								
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการคิดริเริ่มผลงานนวัตกรรมเพื่อ แก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาระผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารการศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (ต่อ)								
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการใน การพัฒนางานใหม่ๆ ในการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาส ของการสร้างนวัตกรรมได้ จาก สภาพที่เป็นอยู่จากความรู้เดิมไปสู่ ความรู้ใหม่	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มา เปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาระดับและ ส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมมาใช้ ในการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุง คุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาระดับและ ส่งเสริมครูผู้สอนนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ค ิดดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม								
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ สร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติสัมพันธ์เชิง บวกกับครูและบุคลากรใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารการศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
5. ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง (ต่อ)								
32	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเชิงรุกกับ ความท้าทายของปัญหา และ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ให้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ในการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็วใน การบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ให้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด แนวทางในการแก้ปัญหาและ ประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจาก การกระทำของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ให้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในผลที่ เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ให้ได้



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยได้ทำการทดลอง (Try-out) ครูจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบ้านวังเพิ่ม โรงเรียนบ้านบึงเม่นหนองคู่ และโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว จำนวน 30 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.956 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้สามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.956	.958	35

ภาคผนวก ฉ
ประมวลภาพการวิจัย



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นายพิษณุกร วะตีสิริศักดิ์
วัน เดือน ปี เกิด	9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2526
สถานที่เกิด	บ้านตาลเดี่ยว ตำบลท่าสะอาด อำเภอเสกา จังหวัดบึงกาฬ
ประวัติการศึกษา	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านตาลเดี่ยว อำเภอเสกา จังหวัดบึงกาฬ ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนพรเจริญวิทยา อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ระดับปริญญาตรี วท.บ. ชีววิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	2 หมู่ 1 ตำบลนาจาน อำเภอสี่หมุ่น จังหวัดขอนแก่น 40220
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

