

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตรัชวิภา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
Innovative Leadership of School Administrators According to Teacher
Perceptions in Ratchavipha Cluster under the Secondary Education
Service Area Office Bangkok 2

Received:	April	30, 2023
Revised:	July	24, 2023
Accepted:	November	06, 2023

กานต์ธีรา บางเขียว (Kanteera Bangkheaw)*

รัตนา กาญจนพันธุ์ (Ratana Karnjanapun)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชวิภา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้มีการศึกษาแตกต่างกัน รับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูผู้มีวิทยฐานะแตกต่างกัน รับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารความเสี่ยงมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ครูผู้มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน รับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยง มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง / kanteera@rvb.ac.th

Master of Education, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University / kanteera@rvb.ac.th

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง / arjanratana@gmail.com
Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University / arjanratana@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the levels of innovative leadership of school administrators according to teacher perceptions in Ratchavipha cluster under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 when classified by educational background, academic position, and work experience. The research sample were 285 teachers who worked at 9 schools in Ratchavipha cluster under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 in academic year 2022 that were taken from Cohen's table. The research instrument was a questionnaire about innovative leadership of school administrators with the Cronbach's alpha reliability at 0.99. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffe's post-hoc comparison method. The findings were as follows: 1) The teacher perceptions of school administrators' innovative leadership in Ratchavipha cluster under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 in overall and individual aspects were at the high level. 2) The teachers with different educational background perceived of school administrators' innovative leadership in Ratchavipha cluster under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 in overall and individual aspects were not different. 3) The teachers with different academic titles perceived of school administrators' innovative leadership in Ratchavipha cluster under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 in overall was not different. Except for risk management aspect was different at a significance level of 0.05. 4) The teachers with different work experience perceived of school administrators' innovative leadership in Ratchavipha cluster under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 in overall was significant different. When considered in each aspect found that vision to change aspect and risk management aspect were different at a significance level of 0.05.

Keywords: Innovative leadership, School administrators

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การดำเนินชีวิต ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเกิดขึ้นของโรคอุบัติใหม่จึงทำให้เกิดการปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อไปทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วยเช่นกันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จึงทำให้ต้องมีการปรับตัวโดยการปฏิรูปประเทศไทยที่ได้มีการกำหนด “ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี” ไว้สำหรับเป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาวบนพื้นฐานวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่ไปกับการเป็นประเทศไทย 4.0” โดยเป็นการพัฒนาในทุกภาคส่วน รวมถึงภาคการศึกษาที่มีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา

4.0” ซึ่งมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน พัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (Office of the Education Council, Ministry of Education, 2017: 21) ภาคการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกำลังหลักของประเทศให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่สร้างผู้เรียนให้สามารถเป็นนวัตกรรมได้

สถานศึกษาซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่ทำหน้าที่ในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ดีให้กับประเทศจึงต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเริ่มต้นจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ดำเนินการบริหารการศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ หรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองที่เพิ่มเติมจากภาวะผู้นำในรูปแบบเดิม โดย “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม” เป็นภาวะผู้นำที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์การเพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาและปรับเปลี่ยนสิ่งเดิมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือสร้างนวัตกรรมใหม่อย่างสร้างสรรค์ ให้ความไว้วางใจแก่บุคลากรในองค์การ สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่จะเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565-2567 (Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education, 2021: 59-71) ที่ว่า “เป็นศูนย์กลางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย สู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน” ที่ได้กำหนดทิศทางการบริหารการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีแผนพัฒนารายบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ประสานความร่วมมือองค์กรเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนการบริหารงานในรูปแบบสหวิทยาเขต ที่จะเป็กลไกหลักในการขับเคลื่อนนวัตกรรมเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยศึกษาจากการรับรู้ของครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ที่มีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกมุมมองทั้งทางด้านความแตกต่างของระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขต
รัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา
วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และกำหนดกรอบแนวคิดโดยการศึกษาแนวคิด
และงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ คุณลักษณะหรือ
การแสดงออกของผู้นำที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในการบริหารจัดการองค์การให้เกิดความคิด
สร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ หรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งสามารถจัดการ
ปัญหา หรือจัดการกับโอกาสด้วยแนวทางใหม่ ๆ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การสร้างสรรค์กระบวนการ
ปฏิบัติงาน หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และให้ความไว้วางใจบุคลากรในองค์การในการมีส่วนร่วม
ในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศขององค์การแห่งนวัตกรรม ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการ
บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นอย่างยิ่ง ตามที่มัทนา วังถนอมศักดิ์,
คณิศร เงินฉลาด, ธนภูมิ มากแก้ว, และอดิวัฒน์ เรือนริน (Wangthanomsak, Ngenchalard, Markkaew, & Ruanruen,
2022: 168) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0
ว่าจะต้องมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน จึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องมีการ
บริหารจัดการที่ทันต่อปัจจุบัน มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถในการบริหาร และสิ่งสำคัญ คือ การบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาให้มีความสามารถที่มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการพัฒนางานที่ได้รับ
มอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากแนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษา
และนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (Praphanphat, 2017) ฐิตินันท์ นันทะศรี (Nanthasri,
2020) กนกพิชญ์ สรรพศรี (Suppasri, 2021) ปุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (Singchan, 2021) ปาริฉัตร นวนทอง และ
ตรีฏมรินทร์ ตรีศรีสุวรรณ (Nuanthong & Tritrishual, 2022) ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ และยุวธิดา ชาปัญญา (Siriboon &
Chapanya, 2022) นันทิยา ยิมรักษา (Yimraksa, 2022) มัทนา วังถนอมศักดิ์ และคณะ (Wangthanomsak et al.,
2022) สุธิดา สอนสืบ (Sonsueb, 2022) ได้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (vision to change) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์
เป้าประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ ให้สอดคล้องทั้งการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันและบริบทขององค์การ
รวมถึงการมองเห็นภาพรวมในอนาคตขององค์การและพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้าง
นวัตกรรมในองค์การ รวมทั้งสามารถพัฒนาองค์การได้ในทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มองเห็นการเปลี่ยนแปลง
อย่างรอบด้านด้วยการตื่นตัวอยู่เสมอเพื่อวางแผนในการจัดการกับอุปสรรค ยอมรับกับความเสี่ยงและรับมือกับการ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) เป็นการมีความคิดคล่องแคล่ว มีความกล้าคิด กล้าฝัน
กล้าท้าทาย กล้าวางแผนลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ และได้มุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม ด้วยการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ พัฒนา

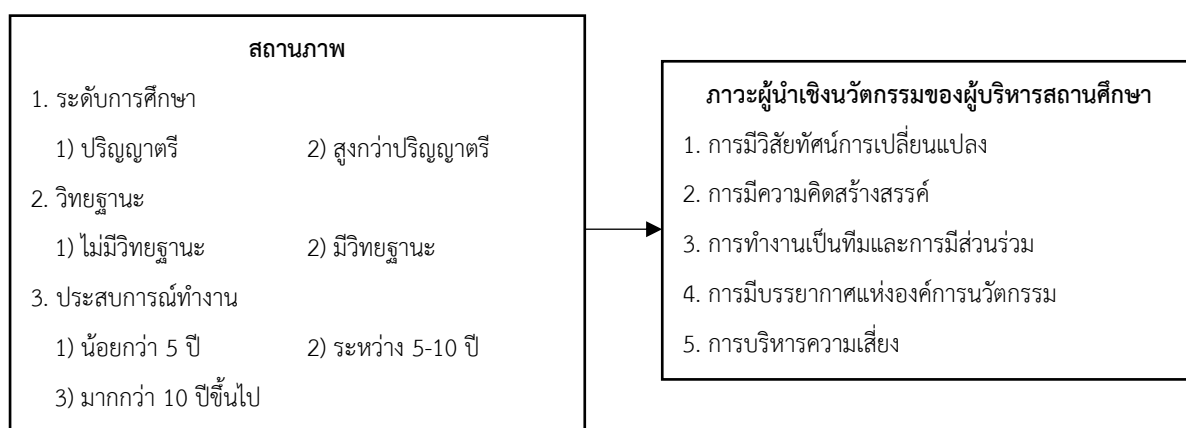
สิ่งใหม่ หรือสร้างนวัตกรรมและนำมาใช้ในการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงสามารถคิดปรับปรุงยุคข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ นำมาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ที่มีคุณค่า พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ จากการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการทำงาน

3. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (teamwork and participation) เป็นการร่วมกันกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

4. การมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (innovative organization) เป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงการให้อิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และนำมาสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันที่จะนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งเสริมแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลหรือคำชมเชยแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. การบริหารความเสี่ยง (risk management) เป็นการบริหารจัดการปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อควบคุมโอกาสที่จะเกิดสถานการณ์ใด ๆ ให้อยู่ในระดับที่มีความเหมาะสมยอมรับได้ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีขั้นตอนในการบริหารความเสี่ยงเริ่มต้นจากการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางในการควบคุมกิจกรรม เพื่อทำให้ระดับความเสี่ยงลดลงและส่งผลกระทบต่อการทำงานน้อยที่สุด พร้อมทั้งมีการกำกับและตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยรายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,087 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 285 คน จากการเปิดตารางของ Cohen (2011: 147) เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและนิยามศัพท์เฉพาะ โดยสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) และตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีระดับคะแนนตั้งแต่ 1-5 ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติในระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด

2.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.5 นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เป็นผู้ประเมินและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.60-1.00

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมแล้ววิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

2.7 นำแบบสอบถามที่ได้พิจารณาตรวจสอบหาความเชื่อมั่นและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน

3.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูดำเนินการดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์ทำงานโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (Srisa-ard, 2013: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	ระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีระดับการศึกษาและวิทยฐานะที่ต่างกันต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าที (t-test)

4.5 เปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในหัวข้อและตารางที่ 1-5 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน (n = 285)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	การรับรู้ของครู		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.86	0.74	มาก
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.87	0.74	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.94	0.67	มาก
4. ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	3.93	0.72	มาก
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.84	0.75	มาก
รวม	3.89	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.67) การมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.72) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.74) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.74) และการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน (n = 285)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.83	0.80	3.93	0.60	-1.22	0.22
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.83	0.78	3.93	0.63	-1.12	0.26
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.90	0.72	4.00	0.55	-1.31	0.19
4. ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	3.89	0.78	4.03	0.57	-1.73	0.08
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.80	0.82	3.91	0.61	-1.25	0.21
รวม	3.85	0.74	3.96	0.55	-1.41	0.16

* p<0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะในภาพรวมและรายด้าน (n = 285)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	วิทยฐานะ				t	p
	ไม่มีวิทยฐานะ		มีวิทยฐานะ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.84	0.76	3.89	0.72	-0.53	0.60
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.80	0.79	3.95	0.66	-1.73	0.84
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.88	0.75	4.00	0.56	-1.59	0.11
4. ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	3.88	0.78	4.00	0.64	-1.53	0.13
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.73	0.82	3.97	0.64	-2.80*	0.01
รวม	3.82	0.74	3.96	0.60	-1.74	0.08

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน รับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารความเสี่ยงสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมและรายด้าน (n = 285)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ประสบการณ์ทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.79	0.73	3.80	0.85	4.09	0.45	4.05*	0.02
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.86	0.73	3.79	0.81	4.02	0.58	2.01	0.14
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.89	0.70	3.90	0.72	4.08	0.49	1.87	0.16
4. ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	3.89	0.73	3.87	0.79	4.13	0.50	2.97	0.05
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.78	0.69	3.78	0.88	4.06	0.56	3.56*	0.03
รวม	3.84	0.66	3.83	0.77	4.07	0.48	3.15*	0.04

* p<0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกันทั้งในภาพรวม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post

hoc comparison) พบว่า การเปรียบเทียบรายคู่ในภาพรวมและด้านการบริหารความเสี่ยงไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน โดยประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี แตกต่างกับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.79	3.80	4.09
1. น้อยกว่า 5 ปี	3.79			*
2. ระหว่าง 5-10 ปี	3.80			*
3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.09			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.09$) มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงสูงกว่าครูผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.79$) และครูผู้มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.80$)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการพัฒนาให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมถึงสามารถสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเป็นผู้ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถเป็นนวัตกรรมที่สร้างสรรค์นวัตกรรมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ มัทนา วัฒนอมสัคดิ์ และคณะ (Wangthanomsak et al., 2022: 68-169) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ประกอบด้วยคุณลักษณะ คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจเชิงบวก การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จึงจะสามารถนำครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันต่อโลก สอดคล้องกับการศึกษาของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (Praphanphat, 2017: 113) ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูรับรู้ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อนุชิต โฉมศรี, สุธารัตน์ สารสว่าง, และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (Chomsri, Sarnswang, & Buasuwan, 2019: 1) ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 ครูผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน รับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีการคิดสร้างสรรค์ ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมจึงทำให้ครูผู้มีระดับการศึกษาต่างกันรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (Suwanwong, 2016) กล่าวว่า สถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มต้นจากการปรับความคิดเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ สุพรรณฯ แก้วสีหมอก (Kaewsrinok, 2022: 419) ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู พบว่า การรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับ ธัญวลัย รักชาติ, บุศรา เชื้อดี, ขจรอรุณพน พงศ์วิสิทธิ์, มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา, เบญจพร โมกขเวส, และปทุมรัตน์ สีรูป (Rukchart, Chuadee, Pongwirithon, Wongruethaiwattana, Mokkhavesa, & Seetup, 2021: 158) ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารไม่ต่างกัน

2.2 ครูผู้มีวิทยฐานะต่างกัน รับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่ต่างกัน แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการบริหารความเสี่ยง เนื่องมาจากการบริหารความเสี่ยงมีความเกี่ยวข้องกับระดับผู้บริหารมากกว่าระดับผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้โดยส่วนมากครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะยังอยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติงานจึงทำให้การรับรู้ของครูต่อด้านการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกันตามวิทยฐานะ โดยที่ครูที่มีวิทยฐานะมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สอดคล้องกับแนวคิดของ ระเบียบ สวนพันธ์ (Suanphan, 2017: 129) ที่กล่าวว่า บทบาทในการกำหนดนโยบายในการบริหารความเสี่ยง ในการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรสายวิชาการ จึงอาจทำให้บุคลากรที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องมีการรับรู้ต่ำ นอกจากนี้หน้าที่ในการกำหนดนโยบายในการบริหารความเสี่ยง บุคลากรส่วนใหญ่อาจมองว่าการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรสายวิชาการ ทำให้เกิดมุมมองว่าไม่เกี่ยวข้องไม่มีผลกระทบกับตนเอง จึงอาจไม่จำเป็นต้องรับรู้ สอดคล้องกับ วิชุดา บุญเทียม และศิริพงษ์ เสาภายน (Boontaiem & Saophayana, 2022: 186) ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พบว่า ครูผู้มีวิทยฐานะต่างกันรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้งภาพรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ กนกวรรณ จันทนิมะ, อมร มะลาศรี, และสุพจน์ ดวงเนตร (Juntaranima, Malasri, & Duangnet, 2022: 99) ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ด้านบริหารความเสี่ยงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ครูผู้มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน รับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่ต่างกัน แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง จึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี เนื่องจากประสบการณ์ทำงานที่มากกว่าทำให้ครูได้เห็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่เป็นเวลานานมากกว่า จึงมองเห็นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่มากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ มัทนากามะ (Kama, 2020: 98) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร และส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรขึ้นได้ สอดคล้องกับ กรวิวัฒน์ อัดชู และพิมพอร สดเอี่ยม (Attachoo & Sod-ium, 2016: 181) ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต่างกัน และสอดคล้องกับ ปาริฉัตร นวนทอง และตรีภูมิรินทร์ ตรีตรีศวร (Nuanthong & Tritrishual, 2022: 1446) ซึ่งวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในรายด้านมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการทำงานที่เป็นทีมและการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารสถานศึกษาด้วยการทำงานที่เป็นทีมและการมีส่วนร่วม เริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเน้นให้เกิดความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ด้วยการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม กำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้อย่างอิสระ
2. ด้านบริหารความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ขององค์กร ด้วยการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมปัจจัยความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย และจะต้องมีการกำกับ ตรวจสอบและติดตามระบบการบริหารความเสี่ยงอยู่เสมอ เพื่อให้ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรมีผลกระทบน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่เป็นความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

References

- Attachoo, Korawat, & Sod-ium, Pim-on. (2016). The Principals' Visionary Leadership in Private Schools under Thaichaiyo Foundation (ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิไต้ไต้โย). *Journal of Educational Administration Leadership*, 4(16): 176-185.
- Boontaiem, Vichuda, & Saophayana, Siriphong. (2022). A Study of Innovative Leadership of School Administrators in the Opinions of the Teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 (การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2). *Journal of MCU Humanities Review*, 8(1): 173-189.
- Chomsri, Anuchit, Sarnswang, Sudarat, & Buasuwan Prompilai. (2019). *Innovative Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness of World Class Standard Schools in the Digital Era under the Secondary Educational Service Area Office 1* (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1). [Online]. Retrieved February 14, 2023 from <http://edad.edu.ku.ac.th/Thesis%20IS%2026/37%20%20Anuchit%20Chomsri.pdf>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education* (7th ed.). Abingdon, Oxon: Routledge.
- Juntaranima, Kanokwan, Malasri, Amorn, & Duangnet, Supot. (2022). Leadership Studies and Innovative Leadership Development Approaches of School Administrators Under the Office of Chaiphum Primary Educational Service Area 2 (การศึกษาภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2). *Journal of Educational Administration Leadership*, 10(39): 93-101.
- Kaewsrinok, Suphansar. (2022). Innovative Leadership of the School Administrators in 21st Century based on Opinion of the Teachers in School of Nuan Chan Cluster under Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2). *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8): 419-433.
- Kama, Mattana. (2020). The Characteristics and Roles of Transformational Leaders for School Administration in the 21st Century (คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21). *Buabandit Journal of Educational Administration*, 20(1): 92-106.

- Nanthasri, Thitinan. (2020). **The Development of Indicators on Innovative Leadership of School Directors under Offices of Primary Educational Service Areas in the Northeast of Thailand** (การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ). Doctoral dissertation, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, Thailand.
- Nuanthong, Parichat, & Tritrishual, Traipumin. (2022). Innovative Leadership of School Administrators under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2). In **Proceedings of the 13th Hatyai National and International Conference**, (pp. 1434-1449). Songkhla: Hatyai University.
- Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education. (2021). **Basic Education Development Plan B.E. 2565-2567 (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565-2567)**. [Online]. Retrieved February 14, 2023 from http://www.esbuy.net/_files_school/00001245/data/00001245_1_20230628-154717.pdf
- Office of the Education Council, Ministry of Education. (2017). **The National Education Plan B.E. 2560-2579 (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579)**. Bangkok: Prikwarn Graphic.
- Praphanphat, Jeerapa. (2017). **A Study of Innovative Leadership of School Administrators in the Opinions of the Teachers under the Supervision of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office** (การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี). Master's dissertation, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani, Thailand.
- Rukchart, Thanwalai, Chuadee, Busara, Pongwiritthon, Kajornatthapol, Wongruethaiwattana, Malai, Mookhavesa, Benjaporn, & Seetup, Patumrat. (2021). Innovative Leadership Trait of Administrators of Dok Siew School Cluster under Tak Primary Educational Service Area Office 2 (คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2). **Journal of Legal Entity Management and Local Innovation**, 7(8): 157-170.
- Singchan, Punyaphat. (2021). **Development of an Innovative Leadership Enhancement Model for School Administrators under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office** (การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ). Master's dissertation, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, Thailand.

- Siriboon, Paitoon, & Chapanya, Yuwatida. (2022). Innovative Leadership of School Administrators Affecting the School Learning Organization under Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1). *Journal of Buddhist Philosophy Evolved*, 6(1): 160-176.
- Sonsueb, Suthida. (2022). Program to Strengthen Innovative Leadership of School Administrators in the Digital Era under Ubon Ratchathani Amnat Charoen Secondary Educational Service Area (โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ). Master's dissertation, Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand.
- Srisa-ard, Boonchom. (2013). *Basic Research (การวิจัยเบื้องต้น)* (9th ed.). Bangkok: Suweeriyasarn.
- Suanphan, Rabeab. (2017). The Perception in Risk Management of Personnel in the Faculty of Science and Technology at Thammasat University (การรับรู้การบริหารความเสี่ยงของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์). Master's dissertation, Thammasat University, Bangkok, Thailand.
- Suppasri, Kanokpich. (2021). Development a Program to Enhance Innovative Leadership of School Administrators in 21 Century under the Jurisdiction of Kalasin Primary Educational Service Area Office 1 (การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1). Master's dissertation, Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand.
- Suwanwong, Anutsara. (2016). *Innovative Leadership (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม)*. [Online]. Retrieved February 14, 2023 from <https://www.truelookpanya.com/education/content/52233>
- Wangthanomsak, Mattana, Ngenchalard, Kanisorn, Markkaew, Tanapoom, & Ruanruen, Adiwat. (2022). Innovative Leadership of School Directors in Education 4.0 (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0). *The Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 5(4): 159-170.
- Yimraksa, Nanthiya. (2022). Innovative Leadership of School Administrators under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area District Office (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์). *Journal of Educational Innovation and Research*, 6(3): 880-891.