

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

เบญญาพร อินทร์แก้ว¹ และ อนุสรุ สุวรรณวงศ์²

Benyaporn Inkaew¹ and Anutsara Suwanwong²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹⁻²Saint John's University, Thailand

Corresponding Author's Email: banyaporninkaew@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 เมษายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 17 เมษายน 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 18 เมษายน 2568

Received 5 April 2025; Revised 17 April 2025; Accepted 18 April 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 360 คน และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่า

Citation:



* เบญญาพร อินทร์แก้ว และ อนุสรุ สุวรรณวงศ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(2), 874-905.

Benyaporn Inkaew and Anutsara Suwanwong. (2025). Innovative Leadership Of School Administrators Under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(2), 874-905.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย แนวทางด้านความเป็นผู้นำทีม แนวทางด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ แนวทางด้านความกล้าเสี่ยง และแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study and compare innovative leadership of school administrators classified by gender, age, educational level, and school size, and 2) study the development of innovative leadership of school administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Bangkok Area 2. The sample consisted of 360 teachers in schools under the Office of the Secondary Education Service Area, Bangkok Area 2 in the 2024 academic year. Five key informants were interviewed. The research instruments were questionnaires and semi-structured interviews. The statistics used for quantitative data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way variance, and content analysis for qualitative data.

The results of the research found that 1) Innovative leadership of school administrators, overall and in each aspect, was at a high level. 2) Teachers with different genders, educational qualifications, and school sizes had no different opinions on innovative leadership of school administrators under the Office of the Secondary Education Service Area, Bangkok Area 2, and different ages had different opinions at a statistical significance level of .05. 3) The development approach for innovative leadership of school administrators consisted of team leadership approach. Approaches to creating a learning atmosphere, approaches to risk-taking, and approaches to creating a shared vision for change.

Keywords: Leadership, Innovative leadership, School administrators

บทนำ

การศึกษานี้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย เป็นสิ่งที่ต้องเร่งปฏิบัติเพื่อมุ่งเน้นให้ประชากรของประเทศมีลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบันบนพื้นฐานวิถีชีวิตแบบใหม่อย่างมีความสุขโดยหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องร่วมมือกันเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญยิ่งขึ้น ซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันนั้นนำมาซึ่งความการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านวิทยาศาสตร์ ด้วยเหตุนี้การเรียนรู้ของผู้เรียนจึงควรปรับเปลี่ยนไปตามบริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการปรับตัวให้พร้อมในการเผชิญกับความท้าทายใหม่ในอนาคต การศึกษานี้จึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อสถานการณ์อย่างมีคุณภาพ และเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาการศึกษาไทยให้ก้าวสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นให้มนุษย์มีปัญญา เพราะปัญญาของมนุษย์นั้นจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศชาติ (พิมพันธ์ เตะหะคุปต์, 2558) ดังนั้น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน อันนำไปสู่การปรับตัวเพื่อให้เกิด

ความสามารถในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศชาติและในระดับองค์การเป็นอย่างมาก โดยกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและมีการวางแผนเพื่อนำพาประเทศไปสู่การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้วิกฤตการณ์และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาประเทศ (กุลชลี จงเจริญ, 2562)

กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นการนำนวัตกรรมมาใช้ในหลากหลายมิติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้มีผู้นำเชิงนวัตกรรมด้วยการนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำ งานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ดังนั้น ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาก็คือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตและพัฒนาสื่อเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอดเพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2560) ทั้งนี้ การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาและนำไปสู่ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาและสร้างความยั่งยืนในอนาคต

การประยุกต์ใช้นวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมากในฐานะของการเป็นผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาสถานศึกษา กำหนดแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตลอดจนการบริหารบุคลากรเพื่อให้ทุกคนร่วมกันผลักดันให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่ทันสมัย เป็นต้น จะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทาง

วิชาชีพของครู นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงนวัตกรรมจะเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาและการยกระดับสมรรถนะเฉพาะทางสำหรับครูในลำดับต่อไป อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพราะการทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้นไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นการทำงานแบบร่วมมือ ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือครูในระดับชั้นเดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมทำของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายของครูที่มาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้นต่าง ๆ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูได้มีโอกาสนพปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบว่าครูท่านใดต้องการการสนับสนุนด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ผู้ผลิตสื่อการเรียนการสอนร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีภารกิจหลักโดยในการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2565-2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า เนื่องด้วยสภาพการสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาครูในการขับเคลื่อนและการพัฒนาระบบราชการด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการ

ดำเนินงาน การเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล การส่งเสริมความร่วมมือบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก การเตรียมความพร้อมในการประเมินระดับนานาชาติ การติดตามและประเมินผลการบริหารและจัดการศึกษาตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผนวกกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 พบว่า ผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2565 อยู่ในระดับปรับปรุง จากผลการประเมินดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่จะต้องเร่งพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานต้นสังกัด โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่กล่าวถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมดังที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ที่ 8 ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ผลงานวิจัยและพัฒนา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์อย่างเข้มข้นทั้งในภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาวะแวดล้อมหรือปัจจัยพื้นฐานที่เอื้ออำนวยทั้งการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ เพื่อช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่เป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567 ในการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบราชการด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารในการนำพาโรงเรียนให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การศึกษาครั้งนี้เริ่มจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปเนื้อหาที่ศึกษาได้เป็นลำดับ ดังนี้

ประการแรก ผู้วิจัยได้ศึกษานโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ แผนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาในยุคใหม่ รวมถึงข้อกำหนด แนวทาง และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง อันเป็นกรอบสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์และนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ถัดมา เป็นการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่

1) ความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการชักนำหรือจูงใจผู้อื่นให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสำคัญของภาวะผู้นำ ที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำที่ดีจะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

3) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อาทิ ทฤษฎีลักษณะผู้นำ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ และทฤษฎีสถานการณ์ ซึ่งล้วนแต่เป็นรากฐานในการทำความเข้าใจลักษณะและแนวทางการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ในส่วนที่สาม เป็นการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีรายละเอียดในประเด็นสำคัญ ได้แก่

1) ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ และส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กร

2) ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่เน้นย้ำถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง

3) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ทฤษฎีผู้นำกับนวัตกรรมในการบริหารจัดการ

4) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งอาจประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเปลี่ยนแปลง การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาในพื้นที่ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร ทรัพยากรที่มีอยู่ และปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทจริง

สุดท้าย ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการออกแบบการวิจัย รวมถึงการกำหนดกรอบแนวคิด และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของผลการวิจัยที่ได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินการวิจัยเชิงลึกต่อไป เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิผล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดำเนินการวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจำแนกการวิจัยเป็น 2 ระยะ โดยกำหนดวิธีการวิจัยตามระดับขั้นตอน ดังนี้ต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากโรงเรียนทั้งหมด 52 โรง ครูจำนวน 5,615 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 52 โรงเรียนโดยกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่างตามการแทนสูตรการคำนวณของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนรวมทั้งสิ้น 360 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพราะกลุ่มตัวอย่างภายในชั้นคล้ายคลึงกันแต่มีความแตกต่าง ระหว่างชั้น รายละเอียดดังตารางที่ 4 จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement) จนครบตามจำนวน กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และ อายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นข้อมูลสอบถาม พฤติกรรมและการกระทำที่แสดงให้เห็นถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทีม 2) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 3) ความกล้าเสี่ยง และ 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด 2560) (Likert)

3. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ขนาดของ สถานศึกษาและวุฒิการศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

3.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็น ผู้นำทีม 2) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 3) ความกล้าเสี่ยง และ 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิและ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความ เหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของข้อคำถามตามแนวคิดของ Rovinelli & Hambleton (1976)

เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ส่วนแบบประเมินข้อที่มีคุณภาพของ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะปรับปรุงแก้ไขให้ มี ความเหมาะสม ตามเกณฑ์ของสุรพงษ์ คงสัตย์ และ ชีรชาติ ธรรมวงศ์ (2551)

3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิและ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้มีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับ ข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่า สัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยใช้เกณฑ์กำหนดตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด 2560)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้เก็บรวบรวม ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ยื่นหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

4.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยส่งแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนด้วยการส่ง QR Code ส่งทางไปรษณีย์ แล้วให้ตอบแบบสอบถามกลับมาในรูปแบบของ Google Form และรอการตอบแบบสอบถามกลับคืนภายใน 15 วัน หลังจากที่ได้แจกแบบสอบถาม

4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่าแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้อีกครั้งและติดตามการส่งคืน

4.5 ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ส่งคืนกลับมา ก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดของสถานศึกษา และวุฒิการศึกษาโดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยโดยใช้ช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2560)

4.51 - 5.00 แปลความว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.3.1 เปรียบเทียบ เพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) Independent

5.3.2 เปรียบเทียบ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA/F-test) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Least Significant Difference Test (LSD)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา
- 2) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการรักษาราชการผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือศึกษานิเทศก์
- 3) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาหรือบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยมีรายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครอบคลุมประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ส่วน รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มี 4 คำถามดังนี้

- 1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านความเป็นผู้นำทีม
- 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
- 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านความกล้าเสี่ยง
- 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมสู่การเปลี่ยนแปลง

3. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ดำเนินการสร้างข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยนำผลการวิจัยระยะที่ 1 ในข้อคำถามที่มีระดับคะแนนต่ำสุดในแต่ละด้านเพื่อสร้างข้อคำถาม

3.2 นำข้อคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและความถูกต้อง

3.3 นำร่างแบบสัมภาษณ์ทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน จากนั้นดำเนินการปรับปรุงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.4 ปรับปรุงข้อคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ซึ่งรายละเอียดในการดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

4.1 ติดต่อหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเซนต์จอนห์เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์สำหรับผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวน 5 คน ในการดำเนินการสัมภาษณ์ตามข้อคำถามที่ได้สร้างขึ้น

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยเอกสารประกอบการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จัดส่งให้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการทดลองใช้เครื่องมือจำนวน 3 คนและผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวน 5 คน พร้อมทั้งนัดหมายให้การสัมภาษณ์

4.3 ดำเนินการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ ที่จะเข้ารับการสัมภาษณ์

4.4 ดำเนินการสัมภาษณ์และบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่กำหนด โดยกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์

4.5 ดำเนินการถอดเทปบันทึกเสียงและวิเคราะห์เนื้อหาในประเด็นต่าง ๆ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

4.6 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาเป็นวิจัยฉบับสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากแบบสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 5.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- 5.2 นำข้อความจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกมาจำแนกประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.3 วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
- 5.4 สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

(N=360)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านความเป็นผู้นำทีม	4.40	0.65	มาก
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.42	0.63	มาก
ด้านความกล้าเสี่ยง	4.37	0.67	มาก
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์รวมการเปลี่ยนแปลง	4.42	0.67	มาก
รวม	4.40	0.65	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.67) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.63) ด้านความเป็นผู้นำทีม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. 0.65) และด้านความกล้าเสี่ยง ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.67) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ดังตาราง 2-5

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

(N=360)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านการเป็นผู้นำทีม	ชาย	170	4.44	0.57	0.94	0.35
	หญิง	190	4.37	0.73		
2. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	ชาย	170	4.46	0.56	0.79	0.43
	หญิง	190	4.40	0.70		
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	ชาย	170	4.43	0.60	1.48	0.14
	หญิง	190	4.32	0.74		
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง	ชาย	170	4.46	0.59	1.20	0.30
	หญิง	190	4.39	0.73		
ภาพรวม	ชาย	170	4.45	0.58	1.10	0.30
	หญิง	190	4.37	0.72		

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

(N=360)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการเป็นผู้นำทีม	ระหว่างกลุ่ม	14.47	2	7.23	18.28*	0.00
	ภายในกลุ่ม	141.33	357	0.40		
	รวม	155.80	359			
2. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	10.34	2	5.17	13.68*	0.00
	ภายในกลุ่ม	135.00	357	0.38		
	รวม	145.35	359			
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	7.20	2	3.60	8.18*	0.00
	ภายในกลุ่ม	156.67	356	0.44		
	รวม	163.87	358			
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	10.16	2	5.08	11.99*	0.00
	ภายในกลุ่ม	151.22	357	0.42		
	รวม	161.38	359			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	10.54	2	5.27	13.03*	0.00
	ภายในกลุ่ม	146.05	357	0.41		
	รวม	156.42	359			

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

(N=360)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการเป็นผู้นำทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.46	3	0.82	1.90	0.13
	ภายในกลุ่ม	153.34	356	0.43		
	รวม	155.80	359			
2. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.84	3	0.61	1.52	0.20
	ภายในกลุ่ม	143.51	356	0.40		
	รวม	145.35	359			
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	4.41	3	1.47	3.28*	0.02
	ภายในกลุ่ม	159.46	355	0.45		
	รวม	163.87	358			
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2.15	3	0.72	1.60	0.19
	ภายในกลุ่ม	159.22	356	0.45		
	รวม	161.38	359			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.71	3	0.90	2.07	0.13
	ภายในกลุ่ม	153.88	356	0.43		
	รวม	156.60	359			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความกล้าเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความ
 คิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 กรุงเทพมหานคร เขต 2

(N=360)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	วุฒิการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านการเป็นผู้นำทีม	ปริญญาตรี	274	4.43	0.60	1.37	0.172
	สูงกว่าปริญญาตรี	86	4.30	0.80		
2. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	ปริญญาตรี	274	4.46	0.59	1.39	0.170
	สูงกว่าปริญญาตรี	86	4.33	0.76		
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	ปริญญาตรี	274	4.37	0.67	0.04	0.968
	สูงกว่าปริญญาตรี	86	4.37	0.70		
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง	ปริญญาตรี	274	4.45	0.63	1.09	0.275
	สูงกว่าปริญญาตรี	86	4.34	0.79		
ภาพรวม	ปริญญาตรี	274	4.43	0.62	0.97	0.3965
	สูงกว่าปริญญาตรี	86	4.33	0.76		

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
 เชิงนวัตกรรมต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายด้านที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

ในด้านความเป็นผู้นำทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เช่น การจัดทำ Professional Learning Community (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความสามารถร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารยังควรให้โอกาสบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอบรมสัมมนา และสนับสนุนการปรับปรุงนวัตกรรมที่มีอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านการสังเกตการณ์และให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการสนับสนุนบุคลากรที่มีการพัฒนานวัตกรรมและจัดหาทรัพยากรที่เอื้อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการเรียนการสอน

ในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การนำสื่อดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์มาใช้ในการกระบวนการเรียนการสอน และจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ระบบเครือข่ายไร้สายหรือโรงเรียนอัจฉริยะที่สามารถตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ยุคใหม่ นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ เช่น การดูแลห้องพักครูและห้องเรียนให้สะดวกสบายและปลอดภัย รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาและสันทนาการ

ในด้านความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายต่าง ๆ ด้วยความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ นอกจากนี้ยังต้องมีการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยต้องมีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กร

สุดท้ายในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งและ

จุดอ่อนของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและความต้องการของชุมชน วิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารตั้งไว้ต้องมีความทันสมัยและเหมาะสมกับแนวโน้มทางการศึกษาและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าและทันสมัยอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นผู้นำทีม และด้านความกล้าเสี่ยง อภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้ด้านการเป็นผู้นำทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรม การศึกษา มีความสามารถในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายใต้การส่งเสริมการจัดสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัย จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทีมโดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายให้เกิดผลสำเร็จที่ดีขึ้น มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบด้าน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความร่วมมือในการทำงาน สามารถกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดและแบ่งปันความรู้ด้านนวัตกรรม สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีการแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ และทักษะร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชรยา คงตุก (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการสร้างความตระหนัก กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นคุณค่าของการพัฒนานวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นมีเทคนิคและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ๆ สถานศึกษาจึงต้องพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย และให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ในองค์กร ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ มีความสามารถในการนำพากรุณสู่เป้าหมายด้วยวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานแบบใหม่ พร้อมทั้งจะเผชิญหน้ากับความท้าทายและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น มีความกล้าตัดสินใจโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมและเห็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ทุกรูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดขึ้นเมื่อครูนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ใน

การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง หากวิธีการหรือแนวคิดเหล่านั้นแสดงให้เห็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ว่ามีประสิทธิภาพและได้ผลจริง จึงจะสามารถเรียกวิธีการหรือแนวคิดเหล่านั้นว่าเป็นนวัตกรรมได้ โดยผู้บริหารและครูได้ร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ตลอดจนวางแผนมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิมรตัน (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูลงนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้องค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถควบคุมกิจกรรม และการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลด หรือ ป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ภายใต้เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดผลกระทบเชิงลบผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เพื่อทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน นั้น และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์เดียวกันได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมอย่างยั่งยืนให้แก่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ ต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้พนักงานเข้าใจร่วมกันซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำอันจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมขององค์กร มีการทำทลายความสำเร็จ โดยมุ่งให้องค์กรเกิดการสร้างนวัตกรรมอันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีความ

คิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยึดหลักการบริหารที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งก่อนและระหว่างดำรงตำแหน่ง ส่งผลให้มีความรอบรู้ในวิชาชีพ และสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งข้าราชการครูทั้งเพศชายและเพศหญิงจึงมีความสามารถและความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมในเช่นเดียวกัน อีกทั้งการที่ข้าราชการครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ทำให้มีมุมมองและประสบการณ์ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาล้ายคลึงกัน ดังนั้น เพศจึงไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารเป็นคนรุ่นใหม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทำให้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญะ ประทุมมา (2565) พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด หลักการกระบวนการบริหารตามนโยบายและเป้าหมายในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพศของครูในสถานศึกษาจึงเป็นเพียงสถานภาพในการบริหารงานตามความเหมาะสมในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

สมมติฐานด้านอายุ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่าให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษามากกว่า เนื่องจากข้าราชการครูในวัยนี้อยู่ในช่วงพัฒนาตนเองและต้องการผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้ ในขณะที่ข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานและปรับตัวเข้ากับระบบการบริหารแบบเดิมมากกว่า จึงอาจไม่ได้รับการตอบรับในระดับเดียวกับกลุ่มข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งผล

วิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมขวัญ ทองโปร่ง และคณะ(2563) พบว่า การศึกษาสภาพปัญหาการใช้วัตรกรรมการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) พบว่า ความคิดเห็นจำแนกตามเพศของอาจารย์ผู้สอน โดยภาพรวมแตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แจ่มสว่าง (2566) พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีอายุมีแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานด้านขนาดของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดที่ต่างกันอาจมีการบริหารตามนโยบายในแนวทางเดียวกัน ขนาดของสถานศึกษาเป็นเพียงการกำหนดขอบเขตของการบริหารเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมวรรณ จันทรสวอย (2564) พบว่า การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้หลักการบริหารสถานศึกษาอย่างเดียวกัน จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยง ข้าราชการครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และ 2) ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับ ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กว่ามีประสบการณ์การบริหารยาวนานและผ่านการอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้สามารถนำความรู้เดิมมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการบริหารความเสี่ยงมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง เนื่องจากมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเป็นระยะเวลานาน จึงสามารถนำความรู้เดิมมาปรับใช้ในการบริหารได้

สมมติฐานด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกำหนดบทบาทวางแผน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงผู้บริหารมีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องงานวิจัยของ กุลนาถ แยมวงค์ และ ชนมณี ศิลาณกิจ (2566) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีย่อมได้รับการคัดเลือกให้ได้เป็นหัวหน้างาน หรือได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า เพราะในการทำงานย่อมต้องอาศัยความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ ส่งผลให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้มีโอกาสร่วมงานและใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงเข้าใจลักษณะการทำงานและคุณลักษณะของภาวะผู้นำแตกต่างจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทีม มีแนวทางสำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้าง

แรงจูงใจ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรอย่างกัลยาณมิตร นอกจากนี้ยังมีการจัดทำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ จัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการอบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาต่อยอดจากนวัตกรรมที่มีอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นแนวคิดสร้างสรรค์ โดยการสังเกตการณ์สอนและให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ จัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อพัฒนาทักษะและแนวคิดใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังให้การสนับสนุน ยกย่อง และให้กำลังใจบุคลากรที่พัฒนานวัตกรรม พร้อมทั้งจัดหาเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและการต่อยอดนวัตกรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตัวแทนจากชุมชน ผู้ปกครอง ชุมชนครูเก่า ชุมชนศิษย์เก่า และหน่วยงานท้องถิ่นเข้าร่วมกำหนดแนวทางพัฒนา พร้อมทั้งขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้ ตลอดจนเผยแพร่ผลสำเร็จของกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีแนวทางสำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา โดยส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัล (Digital) และแพลตฟอร์มออนไลน์ (Online Platform) จัดหาเทคโนโลยีและทรัพยากรที่ทันสมัย พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากร และใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ เช่น ระบบโรงเรียนอัจฉริยะ (Smart School) พร้อมทั้งร่วมมือกับศึกษานิเทศก์และหน่วยงานภายนอกในการอบรม แลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีพื้นที่สีเขียว ปรับปรุงห้องพักรับรองและห้องเรียนให้สะดวกสบาย ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ และยังมีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ กีฬา และสันทนาการเพื่อลดความเครียดและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเมินผลการใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และให้กำลังใจบุคลากรในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพและความทันสมัยอย่างยั่งยืน มีระบบอินเทอร์เน็ต และการจัดการสารสนเทศ โดยติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ครอบคลุมทั้งโรงเรียน ส่งเสริม

การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อการศึกษา อัปเดตอุปกรณ์เครือข่ายเป็นระยะ และประเมินการใช้งานอินเทอร์เน็ตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกล้าเสี่ยง มีแนวทางสำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจ และเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างมีสติบนพื้นฐานของ กฎระเบียบ กฎหมาย และความถูกต้อง นำไปสู่ความก้าวหน้าอย่างมั่นคง พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร โดยใช้แนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา แต่เผชิญหน้าอย่างเป็นระบบตามหลักการบริหารความเสี่ยง เปิดรับฟังความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา และหาทางออกอย่างเป็นธรรม อีกทั้งยอมรับและปรับปรุงแนวทางหากเกิดข้อผิดพลาด ในการป้องกันและลดความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาวางแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบโดยการวิเคราะห์ ประเมิน และกำหนดมาตรการป้องกันล่วงหน้า รวมถึงตรวจสอบเป็นระยะ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารจัดหาและบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์โดยใช้หลัก PDCA (Plan-Do-Check-Act) และพัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะเพื่อรองรับการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมรับมือต่อผลลัพธ์และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยบริหารองค์กรอย่างโปร่งใส กล้าตัดสินใจ และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการทำงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางสำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและความต้องการของชุมชน รวมถึงสร้างความเข้าใจและความร่วมมือภายในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยคำนึงถึงแนวโน้มทางการศึกษาและเทคโนโลยี พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับอนาคต และบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ การ

นำข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาเป็นอีกปัจจัยสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีระบบบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับเพื่อตรวจสอบแนวโน้มของปัญหาและโอกาสในการพัฒนา พร้อมเปรียบเทียบข้อมูลในแต่ละปี ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร โดยสนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดค้นและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศ และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความเป็นผู้นำทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง

2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และ ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย แนวทางด้าน ความเป็นผู้นำทีม แนวทางด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ แนวทางด้านความกล้าเสี่ยง และแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ด้านความเป็นผู้นำทีม พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและโน้มน้าวบุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง ชุมรมครูเก่า ชมรมศิษย์เก่า และหน่วยงานท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางพัฒนาสถานศึกษา ขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกสนับสนุนทรัพยากรและให้องค์ความรู้ นำเสนอผลความสำเร็จของกิจกรรมที่เกิดจากความร่วมมือเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันต่อไป

2) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาอินเทอร์เน็ตในการจัดการสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จัดหาติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อรองรับการใช้งานการจัดการเรียนการสอนใช้เครือข่ายไร้สายครอบคลุมทั่วโรงเรียน ส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ (Online Platform) เพื่อการศึกษา อัปเดตอุปกรณ์เครือข่ายเป็นระยะ ประเมินและสำรวจปัญหาการใช้งานอินเทอร์เน็ตเป็นประจำ

3) ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นหรือไม่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญ และมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเมื่อเกิดความเสี่ยงขึ้นต้องมีความพร้อมในการรับผิดชอบและแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมต้องมีความกล้าหาญในการตัดสินใจโปร่งใสในการบริหารงานให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบการทำงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงและพัฒนาองค์กรได้

4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการเปลี่ยนแปลง พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ศูนย์กลางของนวัตกรรมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และคิดค้นสิ่งใหม่สนับสนุนด้านทรัพยากรเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การบริหารเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต อื่น ๆ เป็นต้น
- 2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน
- 3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *บทบาทของการศึกษาต่อการพัฒนาสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สหกิจการ.
- กุลนาถ แยมวงศ์, & ชนมณี ศิลานุกิจ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาภาคพื้นเมือง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- ถนอมขวัญ ทองโปร่ง & คณะ. (2563). *นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- ธมวรรณ จันทร์สอย. (2564). *การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารในสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- นฤมล แจ่งสว่าง. (2566). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในโรงเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมในโรงเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

- ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). *การพัฒนาผู้นำในโรงเรียนการศึกษาขนาดใหญ่*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2558). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *ทฤษฎีการบริหารงานที่นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณบุรี.*
- ไศรยา คงตุก. (2563). *การวิจัยภาวะผู้นำในการสร้างนวัตกรรมการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2566). *การศึกษาและการบริหารจัดการในโรงเรียนระดับมัธยม. ใน รายงานการวิจัย. สำนักพิมพ์การศึกษา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). *แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในสถานศึกษา. ใน รายงานการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.*
- สุกัญญา แซ่มะข่อย. (2560). *การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานวัตกรรมในสถาบันการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การเรียนรู้.
- สุรพงษ์ คงสัตย์, & อธิชาติ ธรรมวงศ์. (2551). *การศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาขนาดใหญ่*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). *การสร้างวิสัยทัศน์ผู้นำการศึกษาเพื่อพัฒนานวัตกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยคอมพิวเตอร์.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ใน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Journal of Educational Measurement*, 13(4), 338-347.