



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



เฉลิมพล ตีสวัสดิ์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2566  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING  
EDUCATIONAL INNOVATOR OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF BANGKOK  
SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA 2



CHALOEMPHON DEESAWAT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF EDUCATION  
(M.Ed.(Educational Administration))  
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
ผู้วิจัย	เฉลิมพล ดีสวัสดิ์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู กลุ่มตัวอย่างคือครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.990 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.712 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู ได้ร้อยละ 52.70

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ความเป็นนวัตกรรมการศึกษา

Title	INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EDUCATIONAL INNOVATOR OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF BANGKOK SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA 2
Author	CHALOEMPHON DEESAWAT
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Theeraphab Phetmalhkul

The purposes of this research are as follows: (1) to study the level of innovative leadership among school administrators; (2) to study the educational level of the innovative teachers; (3) to study the relationship between the innovative leadership of the school administrators and the educational innovator of teachers; and (4) to study innovative leadership of school administrators affecting the educational innovator teachers. The samples in this research were 361 teachers under the authority of the Office of Bangkok Secondary Education Service, Area Two. The instrument used in the research was a five-point estimation scale questionnaire with an IOC Conformity Index between 0.60-1.00, and a confidence value of 0.990. The analysis of the data usage included mean and standard deviation and the hypothesis testing used the Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple Regression Analysis-Enter Method. The research results were as follows: (1) the overall innovative leadership of the school administrators were at a high level. When considering each aspect, it was found to be at a high level in all aspects; (2) educational innovator teachers as a whole were at a high level and when considering each aspect, it was found to be at a high level in all aspects; (3) the innovative leadership of school administrators was related to the educational innovation of teachers. It was statistically significant at a level of 0.001, and with a correlation coefficient ( $r$ ) = 0.712; (4) the innovative leadership of school administrators could also predict the educational innovation of teachers. The innovative leadership of school administrators in all aspects predicted 52.70% of the educational innovator of teachers.

Keyword : Innovative Leadership; Educational Innovator

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก ผศ.ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ ผศ.ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล ผศ.ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล รศ.ดร. กิตติชัย สุชาติโนบล และ ผศ.ดร. จตุพล ยงศร คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเล่มนี้

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.โยธิน ศรีโสภา ผศ.ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ และ ผศ.ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล คณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำปริญญาานิพนธ์ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ มีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม ดร.ลภาภา นาคคูบัว ดร.สุรัตน์ แทนประเสริฐกุล และ ดร.อภิสกุล ติพรพงษ์ศิริ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบแก้ไข และให้คำแนะนำ ทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ และขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงคุณยายสังวาลย์ ศรีบริบูรณ์ ผู้อบรมเลี้ยงดูผู้วิจัยตั้งแต่เล็กจนผู้วิจัยเติบโตมาได้อย่างสง่างามและภาคภูมิใจ ขอขอบคุณคุณพ่อสนอง ดีสวัสดิ์ คุณแม่ศิริพร ดีสวัสดิ์ คุณครูขวัญจตุตต์ แมนซิลล์ ที่เชื่อมั่นในตัวผู้วิจัยเสมอมา เป็นผู้อยู่เบื้องหลังที่สนับสนุนทุกอย่างที่จำเป็นสำหรับผู้วิจัย ขอขอบคุณกำลังใจที่ดีเสมอมาของนางสาวอทิตยา ประสมศรี นายชาติรี เสริมไธสง และอีกหลายท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยนี้จึงขอมอบให้เป็นอันสงฆ์แด่ทุกท่านที่กล่าวมา

เฉลิมพล ดีสวัสดิ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	8
ความสำคัญของการวิจัย .....	8
ขอบเขตของการวิจัย .....	9
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	9
2. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	9
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	12
สมมติฐานการวิจัย.....	14
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	16
1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 .....	17
1.1 วิสัยทัศน์.....	17
1.2 พันธกิจ.....	17



1.3 เป้าประสงค์ .....	17
1.4 กลยุทธ์.....	18
1.5 บริบททั่วไป.....	18
2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของครู .....	21
2.1 ความหมายของนวัตกรรม.....	21
2.2 ความหมายของนวัตกรรมการศึกษาของครู .....	24
2.3 คุณลักษณะของนวัตกรรมการศึกษาของครู .....	25
2.4 องค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู.....	30
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	41
3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	41
3.2 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา .....	46
3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา .....	47
3.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม .....	49
3.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม .....	52
3.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม .....	55
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู.....	68
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	69
5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	69
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	76
1.1 ประชากร .....	76
1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	77

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	77
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย .....	78
4. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	79
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	80
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	80
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	82
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย .....	83
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	84
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	85
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	105
สรุปผลการวิจัย .....	105
อภิปรายผลการวิจัย .....	106
ข้อเสนอแนะ .....	115
บรรณานุกรม .....	117
ภาคผนวก.....	126
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .....	127
ภาคผนวก ข ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC).....	129
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเรื่องการวิจัย .....	138
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	149
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย .....	151
ประวัติผู้เขียน.....	153

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู.....	37
ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา .....	59
ตาราง 4 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 .....	77
ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.....	85
ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 .....	86
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน รายด้านและโดยรวม .....	88
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ .....	89
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ .....	90
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ .....	92
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้อ .....	93

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ .....	94
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม .....	96
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านความคิดริเริ่ม โดยรวม และรายข้อ .....	97
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการตั้งคำถาม โดยรวม และรายข้อ .....	98
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการสังเกต โดยรวมและ รายข้อ .....	99
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการทดลอง โดยรวมและ รายข้อ .....	100
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการสร้างเครือข่าย โดยรวมและรายข้อ .....	101
ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 .....	102
ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยากรณ์ความเป็นนวัตกรรม การศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 .....	104

## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 14



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579, 2560) ความท้าทายที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจนอาจเรียกโลกในยุคปัจจุบันนี้ว่าเป็นโลกยุคดิจิทัล (สุกัญญา เข้มช้อย, 2561) จึงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศตามโมเดล “ประเทศไทย 4.0” ที่ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่จะรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อการเปลี่ยนระบบคิด (Mind Set) และปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm) ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น การจัดการศึกษาจะต้องสร้างสภาพเงื่อนไขใหม่ให้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้านการพัฒนาทักษะ ด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศเทคโนโลยี (อมรรัตน์ เดชะนอก, 2563)

การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วไร้พรมแดนและกระทบไปทุกกิจการ ไม่เว้นแม้แต่ด้านการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนาจการและมอบหมายงานในกำกับให้เป็นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และในยุคสมัยที่กระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธนัชชัย เชาว์พลกรัง และกาญจนา ภัทราวิวัฒน์, 2554) การพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ

มีปัญหา มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และมีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัย และพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับเป็นสำคัญ การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืน จึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะหลักหรือทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง การบริหารงานและการบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (บุญช่วย สายงาม, 2561)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นให้นานวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม จะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนมุมมอง ทัศนคติ รู้จักเปิดใจกว้าง ไม่ยึดติดกับความคิด หรือความรู้เดิม ๆ ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงผู้นำเชิงนวัตกรรมครั้งยิ่งใหญ่ เป็นการเริ่มต้นสู่การเปิดรับสิ่งใหม่ที่ไม่มียึดติดที่เกิดขึ้นในใจ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำมากกว่าที่จะใช้การจัดการ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้นำประสบความสำเร็จ (จุฑาทิพย์ ชนะเคน, 2559) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563)

นวัตกรรมทางการศึกษา คือ บุคคลที่ริเริ่ม ประดิษฐ์ คิดค้น สร้างสรรค์ และส่งเสริมให้เกิดเทคนิควิธีการ เครื่องมือ รูปแบบ กระบวนการหรือผลงานที่เป็นนวัตกรรม สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง องค์กร และถ่ายทอดไปยังระบบการจัดการศึกษา ซึ่งมีประโยชน์มีคุณค่าและเหมาะสมต่อการพัฒนาและแก้ปัญหาทางการศึกษา ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพหรือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (วสันต์ สุทธาวาส, 2558) ผู้ที่เป็นนวัตกรรมมีทักษะสำคัญที่เรียกว่า ดีเอ็นเอของนวัตกรรม คือ เป็นผู้

ที่สามารถเชื่อมโยงความคิด ตั้งคำถาม สังเกต สร้างเครือข่ายปฏิสัมพันธ์และมีทักษะการทดลอง (Dyer et al., 2011)

นวัตกรรมเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเป็นผู้ริเริ่มคิด เริ่มทำ ชอบเรียนรู้ในสิ่งที่แตกต่าง เพื่อให้เกิดความแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากสิ่งเดิมหรือสิ่งที่เคยมีอยู่แล้ว มีความเป็นผู้นำ ในการทำสิ่งใหม่ มุ่งมั่นและตั้งใจ มีความรับผิดชอบในตนเองและผู้อื่น มีความมุ่งมั่นหลากหลาย กระตือรือร้น เข้าใจความแตกต่างของมุมมองที่ซับซ้อนท้าทาย มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ของนวัตกรรมเป็นอย่างดี มีความช่างสังเกต รู้จักการตั้งคำถามกับสิ่งที่เกิดขึ้น รู้จักการทดลอง ประสพการณ์ความคิดใหม่ ๆ มีความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดระหว่างคำถามหรือปัญหา โดยการสอบถาม การสังเกต การทดลองและการสร้างสรรค์ (Christensen, 2015) นวัตกรรมเป็นผู้ ที่มีคุณลักษณะตามหาสิ่งใหม่หรือสิ่งที่แตกต่างจากเดิมเสมอ มีความสงสัยใคร่รู้ต่อสิ่งรอบตัว มีความสามารถในการคิดและมองแตกต่างกับคนส่วนใหญ่ทั่วไป มีองค์ความรู้อย่างกว้างขวาง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการเปิดกว้างทางความคิด มีความคิดเชื่อมโยง มีการสร้างเครือข่าย เพื่อขยายขอบเขตความรู้ของตนและทำให้มีมุมมองที่แตกต่าง สามารถทำงานเป็นทีม มีความกล้า เสี่ยง มีความมั่นใจในการตัดสินใจ มีความยืดหยุ่น มองโลกในแง่ดี และมีลักษณะของ นักวิทยาศาสตร์ (Dyer et al., 2011) ความเป็นนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถ สร้างผลผลิตใหม่หรือประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในระดับองค์การ และในระดับประเทศ ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่ผลักดันประเทศไทย 4.0 ฉะนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้คิดเชิงนวัตกรรมและต่อยอดสู่การเป็นนวัตกรรม การปลูกฝังแนวปฏิบัติในการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาคุณลักษณะของคนไทยรุ่นใหม่ ให้เป็นนักนวัตกรรมของประเทศ การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็น นวัตกรรมได้นั้น บุคคลที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและพัฒนารการเรียนรู้ก็คือ “ครู” ดังนั้น ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการสร้างคุณภาพ การศึกษา (โกศล ภูศรี, 2564)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการศึกษาที่มีความสำคัญ และเชื่อมโยงกับการสร้างและพัฒนา บุคคลทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ มีความสามารถในการแข่งขันเพื่อเป็นพื้นฐานในการสนับสนุน และพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยการพัฒนา ส่งเสริมและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง กลับพบว่านวัตกรรมไม่ตอบสนองของความต้องการของระบบการศึกษาไทยได้อย่างเพียงพอ ทั้งในเรื่องของจำนวนของนวัตกรรมในแต่ละด้าน และการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมที่มีอยู่ (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2558) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาสภาพจริงเกี่ยวกับ



การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า นักวิชาการศึกษา ได้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเกิดจากปัจจัย อันได้แก่ เครือข่ายทางสังคม การเปิดกว้างทางความคิด และลักษณะการคิดริเริ่ม แต่ยังไม่ถึงความเป็นนวัตกรรมอย่างแท้จริง กล่าวคือ บุคลากรยังไม่สามารถสร้างผลงานของตนให้มีคุณค่าในระดับของความเป็นนวัตกรรม เนื่องจากนวัตกรรมที่มีอยู่ส่วนมากเกิดจากผู้ปฏิบัติราชการมาเป็นเวลานาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงชี้ให้เห็นว่าการมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพียงอย่างเดียวไม่สามารถสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรได้ จึงต้องมีองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ รวมถึงกระบวนการที่เข้ามาเสริมสร้างศักยภาพสู่การเป็นนวัตกรรมการศึกษาด้วย (วสันต์ สุทธาวาศ และประสพชัย พสุนนท์, 2558) นอกจากนี้ยังพบว่า การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ จึงทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาน้อย ส่งผลให้ต้องมีการกำหนดทิศทางการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมการสร้างบุคลากรและเครือข่ายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อสามารถสร้างและนำนวัตกรรมที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา, 2556) “นวัตกรรม” คือ ผล แต่ “นวัตกรรม” คือ เหตุ ครูคือนักนวัตกรรมในชั้นเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้จะเป็นผู้ที่อยู่ในระบบการเรียนการสอนที่ประกอบด้วยศาสตร์ของรายวิชา ทฤษฎี และองค์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญแล้ว การสร้างแนวคิดสร้างสรรค์ตลอดจนการเรียนรู้และฝึกฝนกระบวนการสร้างและถ่ายทอดนวัตกรรม เป็นสิ่งที่ครูยุคนี้ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อติดอาวุธให้ตนเอง พัฒนาตนเอง และพัฒนากระบวนการสอนของตนอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนจนชำนาญเพื่อนำไปถ่ายทอด ส่งต่อให้ลูกศิษย์ได้มีกระบวนการคิดที่ต่อยอดเป็นนวัตกรรมได้ หากครูมีความเป็นครูนักนวัตกรรม และมีความสามารถในการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน การยกระดับการศึกษาและเพิ่มศักยภาพด้านนวัตกรรมให้แก่เยาวชนไทยก็จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืนเช่นกัน (นพพร ชลารักษ์, 2564)

จากการศึกษางานวิจัยของโกศล ภูศรี (2564) เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดริเริ่ม 5 ตัวบ่งชี้

2) ทักษะการตั้งคำถาม 6 ตัวบ่งชี้ 3) ทักษะการสังเกต 6 ตัวบ่งชี้ 4) ทักษะการทดลอง 6 ตัวบ่งชี้ 5) ทักษะการสร้างเครือข่าย 5 ตัวบ่งชี้ ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด และโมเดลความเป็นนวัตกรรมของครุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dyer et al. (2011) ได้เสนอทักษะเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมว่าประกอบไปด้วยทักษะที่สำคัญ 5 ประการได้แก่ 1) การเชื่อมโยง (Associating) ถือเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ 2) การตั้งคำถาม (Questioning) ถือเป็นทักษะที่แสดงความเป็นนวัตกรรมอย่างแท้จริง เนื่องจากการตั้งคำถามที่ดีนั้นยากกว่าการตอบคำถาม นวัตกรรมที่ดีจะไม่ค่อยยอมรับต่อสิ่งที่กำลังเป็นอยู่หรือสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน 3) การสังเกต (Observing) ความคิดทางธุรกิจใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้นั้นเกิดจากการเฝ้าสังเกตพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมของลูกค้าหรือผู้ที่จะเป็นลูกค้า เรียกได้ว่าต้องทำหน้าที่เหมือนเป็นนักมานุษยวิทยาที่คอยศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ ขณะเดียวกันการเฝ้าสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็สิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งอาจจะกลายเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับองค์การในการมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ 4) การทดลอง (Experimenting) โดยการทดลองนี้เน้นลองผิดลองถูกพร้อมที่จะเรียนรู้และแก้ไขจากสิ่งที่ผิดพลาด ดังนั้น องค์การที่มุ่งเน้นความสำคัญกับเรื่องนวัตกรรมจึงไม่ปิดกั้นที่จะเรียนรู้ลองผิดลองถูกจะทำให้เห็นถึงโอกาสและความเป็นไปได้ของสิ่งใหม่ ๆ และ 5) การสร้างเครือข่าย (Networking) คือ การมีเครือข่ายหรือมีความรู้ในลักษณะที่หลากหลายเชิงสหสาขาวิชาชีพ แม้กระทั่งการเข้าร่วมสัมมนาหรืออ่านหนังสือในสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำ และพร้อมที่จะยอมรับความคิดใหม่ ๆ

การพัฒนาศักยภาพเชิงนวัตกรรมของบุคลากรเป็นก้าวอย่างที่สำคัญสู่การสร้างคน นวัตกรรมหรือเรียกว่านวัตกรรม (Innovator) จะต้องเป็นคนแรกในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความรู้เป็นนักประดิษฐ์หรือมีความรอบรู้เทคโนโลยี หลงใหลในการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการเข้าใจและประยุกต์ มีความรู้เชิงเทคนิคที่ซับซ้อนสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนระหว่างการพัฒนา นวัตกรรมได้ดี (Rogers, 2004) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมเพราะสามารถจัดการนวัตกรรมและส่งเสริมการดำเนินงานใหม่ ๆ ให้แตกต่างและสร้างสรรค์ไม่เหมือนใคร (พยัต วุฒิมรงค์, 2555) ซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พัฒนาเทคนิควิธีการเรียนการสอน สามารถจัดประสบการณ์และเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนผู้ที่มีทักษะการคิดและพัฒนานวัตกรรมคือ นวัตกรรม (Innovator) ผู้ที่มีความเป็นนวัตกรรมคือกลุ่มคนที่มักจะสร้างสิ่งใหม่อยู่เสมอ ทั้งในรูปแบบของแนวคิดกระบวนการหรือผลิตภัณฑ์

บุคคลเหล่านี้จะมีสิ่งที่เรียกว่าความฉลาดในการสร้างสรรค์ ซึ่งจะแตกต่างจากความฉลาดประเภทอื่น ๆ เพราะเป็นความฉลาดที่มากกว่าทักษะ การจดจำรับรู้หรือเป็นผู้ถนัดใช้สมองซีกขวา ผู้ที่เรียกตนเองว่าเป็นนวัตกรรมนั้น จะต้องสามารถเชื่อมโยงสมองทั้งสองซีกให้ทำงานร่วมกันได้ โดยผ่านทักษะที่จำเป็นในการสร้างแนวคิดใหม่ นวัตกรรมเป็นผู้ที่มีแรงบันดาลใจในตนเองสูง มีความสามารถในการตั้งคำถามเพื่อหาปัญหาที่แท้จริง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่น มีความอดทนช่างสังเกตสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีความรอบรู้หลากหลาย ทั้งจากประสบการณ์ของตนเองและเครือข่าย แล้วนำความรู้เหล่านั้นมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกันเพื่อสร้างสรรค์กระบวนการแก้ปัญหาหรือคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น (Dyer et al., 2011) สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญวรรณ บุญมณี และคณะ (2565) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่สุด

ผู้นำต้องสามารถนำองค์กรให้ดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ขององค์กรในการบริหารงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเฉพาะด้าน ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องมีการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการคิดที่แปลกใหม่และหลากหลายอย่างสร้างสรรค์ การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือการมีผู้นำที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในทุกด้าน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงาน ผู้นำใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเชิงนวัตกรรมในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษา (เดชา ลุนาวงค์, 2564) จากการสะท้อนผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ยังขาดผู้บริหาร

ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการและหลักสูตรการสร้างสรรคกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้รู้จักคิดด้วยตนเองและการพัฒนาสื่อนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งต้องส่งเสริมและกระตุ้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานศึกษา ครูไม่ค่อยมีการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งความคาดหวังของสังคมที่มีต่อการจัดการศึกษาและครูที่มีคุณภาพเป็นแรงผลักดันให้ครูต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน สามารถพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ และมีความสนใจในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น สามารถตอบสนองของความต้องการของสังคมได้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานจนได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชลกร ต้นประภัสร์, 2556)

ผลการติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของผู้เรียน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มีเป้าหมายการพัฒนาในหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ตลอดจนแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน “วิถีอนาคต วิถีคุณภาพ” อย่างต่อเนื่อง และต่อยอดการศึกษาสร้างสรรค์เป็น “ซอฟต์แวร์เวอร์”

จากการศึกษาพบว่าโครงการที่ตอบรับนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โครงการนิทรรศการทางวิชาการ “Quality Education Center for TIP: 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม 1 ครู 1 นวัตกรรม 1 นักเรียน 1 นวัตกรรม

ประจำปีการศึกษา 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่แสดงผลงานของผู้บริหาร ครู และนักเรียน พบว่า การเข้าร่วมนำเสนอนวัตกรรม Best Practice ของครูยังน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับของผู้บริหารและนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566) และยังพบว่า ปัญหาหลักในการพัฒนาครู คือการที่ครูได้รับการฝึกอบรมที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทั้งในเรื่องของอุดมการณ์ กรอบแนวคิด แบบจารีตนิยม ยึดติดกับแนวปฏิบัติแบบซ้ำ ๆ เดิม ๆ และสอนนักเรียนแบบเน้นการท่องจำ และวัดผลในเรื่องเนื้อหา ไม่เน้นการฝึกคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากการศึกษาค้นคว้าที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริมผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงขึ้นในการวางนโยบาย กลยุทธ์ หรือการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูให้สูงขึ้น อันจะเป็นการทำให้การถ่ายทอดทักษะความรู้ที่จะนำไปสู่ผู้เรียนให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ครูในสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยครั้งนี้ มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน และสามารถวางแผนทางการส่งเสริมพัฒนาความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูได้อย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและดียิ่งขึ้น

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาส่งเสริม กำหนดนโยบาย แผนการดำเนินงาน และการสร้างกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและยกระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด

### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู โดยมีเนื้อหาครอบคลุมนิยามตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ เครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

#### 2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ มีรายละเอียดดังนี้

##### ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
- 3) การคิดสร้างสรรค์
- 4) การบริหารความเสี่ยง
- 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

##### ตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่

- 1) การคิดริเริ่ม

- 2) การตั้งคำถาม
- 3) การสังเกต
- 4) การทดลอง
- 5) การสร้างเครือข่าย

### 3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งหมด 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 5,679 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 361 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนและส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมนำไปสู่ความเป็นนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการวิเคราะห์ทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษานำมาซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารให้ครูเข้าใจแนวคิดและเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยเน้นการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนให้ครูสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี นำไปสู่การทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สามารถสะท้อนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

และสามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

1.3 การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แปลกใหม่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระทางความคิด ส่งเสริมให้ครูสามารถประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

1.4 การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมในการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

1.5 การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลกับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

2. ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู หมายถึง ทักษะหรือคุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ 1) การคิดริเริ่ม 2) การตั้งคำถาม 3) การสังเกต 4) การทดลอง 5) การสร้างเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มองเห็นถึงโอกาสและความเป็นไปได้ของสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบหรือแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม คิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ ๆ และเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

2.2 การตั้งคำถาม หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความช่างสงสัยและอยากรู้อยากเห็น ตั้งคำถามถึงสิ่งที่ต้องการค้นพบอย่างตรงประเด็น ทำทหายความสามารถของตนเอง



ท้าทายสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ ๆ และบนพื้นฐานของความ เป็นไปได้ เพื่อขยายทักษะการคิดริเริ่มและพัฒนาความคิดใหม่ ๆ

2.3 การสังเกต หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการใช้ประสาท สัมผัสในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต มีการ กำหนดจุดมุ่งหมายของการสังเกตไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนการสังเกตอย่างมีขั้นตอน และเป็นระบบ สังเกตอย่างละเอียดถี่ถ้วน สามารถควบคุมความคิดเห็นส่วนตัวหรือความลำเอียง ได้ดี และมีการจดบันทึกสิ่งที่พบเห็นจากการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ

2.4 การทดลอง หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติ การค้นคว้าเพื่อหาคำตอบหรือทดสอบความคิดใหม่ ๆ กล้าเสี่ยงและยอมรับความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น มีความเป็นเหตุเป็นผล มีความพยายามและอดทน มีความสามารถในการออกแบบ การทดลอง ปฏิบัติการ มีการทดลองอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ และมีความสามารถในการ บันทึกและสรุปผล

2.5 การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการเชื่อม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับเครือข่าย รับฟังความคิดเห็น และไว้วางใจกัน มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน

3. ครู หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรม การศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้

#### ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ Pollock (2562), Cokus (2014); Doss (2012); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); อรพิน อิมรัตน์ (2561); อำภา ไชยทะ (2563); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); วิชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563); สุรียา สรวงศิริ (2564); เมธิ ตั้งสิริพัฒนา (2564);

บริพัทธ์ สารผล, 2565 ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

### **ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู**

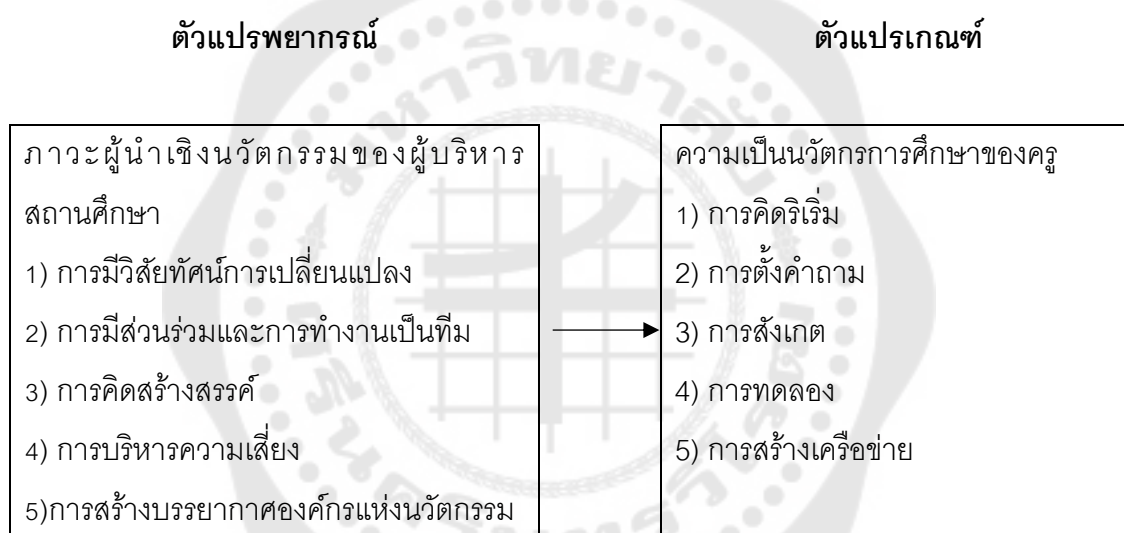
ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ Dyer et al., 2011; Wagner, 2012; Boyd, 2011; Couros, 2014; Kieu, 2017; วสันต์ สุทธาวาศ, 2558; มารุต พัฒ ผล, 2560; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562; สุกัญญา แซ่มซ้าย, 2563; โกศล ภูศรี, 2564 ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การคิดริเริ่ม 2) การตั้งคำถาม 3) การสังเกต 4) การทดลอง 5) การสร้างเครือข่าย

### **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู**

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีแหล่งสารสนเทศสนับสนุนโดยพีรอนย์ จัตุรัส (2561) ได้ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นความรู้ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้สมาชิกได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งทำให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ขณะเดียวกัน อรพิน อิมรัตน์ (2561) ได้อธิบายไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางานจนเกิดนวัตกรรมในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารงานของคนในองค์กร คือช่วยเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ในการปฏิบัติงาน มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ มีกลยุทธ์ วิธีคิดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ บริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้ (กุลชลี จงเจริญ, 2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นระหว่างกัน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนด

ทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร (ถนอมวรรณ ช่างทอง, 2562) ขณะเดียวกันพบว่า แนวคิดการวิจัยของธัญญวรรณ บุญมณี (2564) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่สุด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภาพประกอบกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความ  
เป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร  
เขต 2



## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย โดยจัดลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

1.1 วิสัยทัศน์

1.2 พันธกิจ

1.3 เป้าประสงค์

1.4 กลยุทธ์

1.5 บริบททั่วไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ

2.1 ความหมายของนวัตกรรม

2.2 ความหมายของนวัตกรรม

2.3 คุณลักษณะของนวัตกรรม

2.4 องค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ

2.5 แนวทางการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

3.2 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

3.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 5.1 งานวิจัยในประเทศ

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### 1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถสรุปข้อมูลพื้นฐานได้ ดังนี้

#### 1.1 วิสัยทัศน์

"เป็นศูนย์กลางการพัฒนาการศึกษา บริหารจัดการด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัยสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน"

#### 1.2 พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. ยกกระดับผู้เรียนให้มีสมรรถนะและมีความเป็นเลิศตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษา
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
8. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

#### 1.3 เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้และปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพ ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. ผู้เรียนมีสมรรถนะและมีความเป็นเลิศตามศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ
5. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสความเสมอภาคบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ
6. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และภาษา มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
7. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย
9. กำกับ ติดตาม ประเมิน และสรุปรายงานผลอย่างเป็นระบบ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มีงานวิจัย และเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

#### 1.4 กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 3 ยกกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของผู้เรียน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา

#### 1.5 บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีบริบททั่วไป ดังนี้

### 1.5.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดนนทบุรี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

เขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 27 เขต ดังนี้

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| 1. เขตคลองสามวา  | 2. เขตคันนายาว    |
| 3. เขตจตุจักร    | 4. เขตดอนเมือง    |
| 5. เขตบางกะปิ    | 6. เขตบางเขน      |
| 7. เขตบึงกุ่ม    | 8. เขตประเวศ      |
| 9. เขตมีนบุรี    | 10. เขตลาดกระบัง  |
| 11. เขตลาดพร้าว  | 12. เขตวังทองหลาง |
| 13. เขตสวนหลวง   | 14. เขตสะพานสูง   |
| 15. เขตสายไหม    | 16. เขตหนองจอก    |
| 17. เขตหลักสี่   | 18. เขตห้วยขวาง   |
| 19. เขตคลองเตย   | 20. เขตดินแดง     |
| 21. เขตบางคอแหลม | 22. เขตบางนา      |
| 23. เขตบางรัก    | 24. เขตพระโขนง    |
| 25. เขตยานนาวา   | 26. เขตวัฒนา      |
| 27. เขตสาทร      |                   |

### 1.5.2 สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 ดูแลรับผิดชอบ



การจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 27 เขตการปกครอง เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา บริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยแบ่งส่วนราชการภายในตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
9. กลุ่มกฎหมายและคดี
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

#### 1.5.3 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสาน ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคลองค์กรชุมชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของคุณ

### 2.1 ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรมคือสิ่งที่เกิดขึ้นผ่านการประดิษฐ์องค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์หรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ หรือเกิดจากการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหรือทำสิ่งเก่าให้ดีขึ้น นวัตกรรมคือการแก้ปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัย ได้ให้คำจำกัดความของนวัตกรรมไว้ดังนี้

Morton (1971 อ้างถึงใน จรูณี แก้วเอี่ยม, 2556) กล่าวว่า นวัตกรรมว่าเป็นการทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงาน หรือองค์กรนั้น ๆ นวัตกรรมไม่ใช่การจัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไปแต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ

Horth (2009) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ต้องมองการเปลี่ยนแปลง เป็นโอกาสขององค์กรในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งนวัตกรรมจะเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจในการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร เมื่อองค์กรได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอก และบุคลากร ต้องปรับตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อีกทั้งองค์กรจะต้องพิจารณา ปรับปรุง ไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างระบบ วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้ สอดคล้องกันกับการเปลี่ยนแปลง

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า นวัตกรรม คือ แนวคิด วัตถุประสงค์ของหรือการ ปฏิบัติที่บุคคลยอมรับเพื่อที่จะปรับปรุงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ต้องมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของทรัพยากร มนุษย์ให้มี คุณภาพ

นุชิตา สุขแพทย์ (2560) กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นผลที่เกิดจากการคิดค้นเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ เพื่อการแก้ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กรในอนาคต โดยที่นวัตกรรมนั้น อาจ เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่หรือกระบวนการใหม่ที่สามารถทำให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้นต่อองค์กร

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับนิยามของนวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการผ่านการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์เติบโตขึ้น เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งครอบคลุมความใหม่ในเรื่องของกระบวนการ วิธีการใน การทำงาน หรือแม้กระทั่งแนวความคิดในการจัดการใหม่ ๆ

ภิญญา สายศิริสุข (2561) ให้นิยามนวัตกรรมไว้ว่า การผลิต การเรียนรู้การจัดการ ความรู้และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ เพื่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจ และสังคม รวมถึงการ กำหนด ผลิตภัณฑ์การบริการ กระบวนการผลิตใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจาย เทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ และเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ในเชิง เศรษฐศาสตร์ถือได้ว่า นวัตกรรม เป็นการนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ ประโยชน์จากสิ่ง ที่มีอยู่แล้ว มาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง (2561) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการความพยายามมุ่งเป้าไปที่การเอาชนะปัญหาหรือการแก้ปัญหาโดยการกำหนด แนวทางใหม่หรือปรับปรุง ประยุกต์ และขยายวิธีการที่มีอยู่

สุจิตรา หนุงงาม (2562) กล่าวว่า นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก Innovate ในภาษาลาติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมาความสามารถในการใช้ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ ซึ่งตอบสนองของความต้องการของการตลาด ความหมายของ นวัตกรรมในเชิง เศรษฐศาสตร์ คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์ จากสิ่งที่มีอยู่แล้ว มาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือก็คือ “การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่นโดยอาศัยการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอด ไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

สุรเดช จงวรรณศิริ (2562) กล่าวว่า นวัตกรรม คือสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการนำ ความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ มันยังรวมถึง ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการผลิต หรือบริการใหม่ที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยี การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

รชวิทย์ หล่อศรีศุภชัย (2562) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด การปฏิบัติหรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือดัดแปลงจากของเดิมให้มีความทันสมัย ช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างคุณค่าจากการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ

พยัคฆ์ วุฒิมรงค์ (2562) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง ความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือนำไปใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน ไม่ว่าจะสิ่งใหม่ ๆ เหล่านั้นจะถูกนำมาใช้ในสังคมอื่นมาก่อนหรือไม่ แต่หากนำมาใช้เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมอื่นก็ถือเป็นนวัตกรรม

นพพล สมบูรณ์สิน (2564) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติ หรือลงมือกระทำจากการร่วมมือกันของผู้นำและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ ทรัพยากรให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ในการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ กระบวนการหรือบริการ เพื่อนำไปใช้ในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป หรือแสวงหาโอกาสและพัฒนาจุดเด่นให้กับองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ธนวัชร สิทธิชาติบุรณะ (2565) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้นซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคล หรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การผลิต การยอมรับ การปรับใช้ และการสร้างประโยชน์จากสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม การปรับแต่งเพิ่มเติมด้านผลิตภัณฑ์ บริการและตลาด รวมถึงการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ด้านการดำเนินงานและบริหารจัดการ ซึ่งนวัตกรรมนั้นสามารถเป็นได้ทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ นวัตกรรมจะเกี่ยวข้องกับการสร้างและใช้สิ่งใหม่เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยการปรับปรุงและพัฒนาทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ให้ดียิ่งขึ้น

## 2.2 ความหมายของนวัตกรรมการศึกษาของครู

นวัตกรรมเป็นสมรรถนะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถสร้างผลผลิตใหม่หรือประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในระดับองค์กรและในระดับประเทศ ซึ่งเข้ากับนโยบายของรัฐบาลที่ผลักดันประเทศไทย 4.0 ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

นวัตกรรม (Innovator) เป็นบุคคลที่เป็นคนแรกในการทำสิ่งต่าง ๆ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อเท็จจริง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถรับมือกับปัญหาหรืออุปสรรคในระหว่างการพัฒนา นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ นวัตกรรมยังต้องกล้าลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ มีความเสี่ยงอย่างชาญฉลาดและกล้าคิดต่างอย่างสร้างสรรค์ในการทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้น (Herkema, 2003)

Dyer et al. (2011) ให้นิยามความหมายของนวัตกรรมว่า เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความสามารถในการตั้งคำถามเพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มุ่งมั่น และมีความอดทน นอกจากนี้ยังเป็นคนที่ช่างสังเกตสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีความรอบรู้หลากหลายทั้งจากประสบการณ์ของตนเองและเครือข่าย นำความรู้เหล่านั้นมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกันเพื่อสร้างสรรค์กระบวนการแก้ปัญหา และคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น

Christensen (2015) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม หมายถึง บุคคลที่มีคุณลักษณะเป็นผู้ริเริ่มคิด เริ่มทำ ชอบเรียนรู้ในสิ่งที่แตกต่างเพื่อให้เกิดความแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากสิ่งเดิมหรือสิ่งที่เคยมีอยู่แล้ว มีความเป็นผู้นำในการทำสิ่งใหม่ มุ่งมั่นและตั้งใจ มีความรับผิดชอบในตนเองและผู้อื่น มีความมุ่งมั่นหลากหลาย กระตือรือร้น เข้าใจความแตกต่างของมุมมองที่ซับซ้อน ทำทนาย มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของนวัตกรรมเป็นอย่างดี มีความช่างสังเกต รู้จักการตั้งคำถามกับสิ่งที่เกิดขึ้น รู้จักการทดลองประสบการณ์ความคิดใหม่ ๆ มีความสามารถในการ

เชื่อมโยงความคิดระหว่างคำถามหรือปัญหาโดยการสอบถาม การสังเกต การทดลองและการสร้างสรรค์

มารุต พัฒผล (2560) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของนวัตกรรมว่า หมายถึง บุคคลที่เริ่มสร้างสิ่งใหม่หรือพัฒนาขึ้น อาจเป็นความคิดและวิธีการใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ สิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน และอาจเป็นสิ่งใหม่ในบริบทหนึ่งหรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ปรีดา ยงสุขสถาพร (2561) กล่าวถึงว่า นวัตกรรม หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้น และสนับสนุนให้เกิดเทคนิค วิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงานที่เป็นนวัตกรรมสำหรับการใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองหรือองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้นิยามความหมายของนวัตกรรมหรือนักประดิษฐ์ว่า หมายถึง บุคคลที่คิดค้น สร้าง หรือสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการใช้งานเพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันและประโยชน์ของสังคม ผู้ที่สร้างหรือค้นพบวิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ หรือสิ่งใดที่เป็นสิ่งใหม่และมีประโยชน์ สิ่งใหม่นี้อาจเรียกว่า "สิ่งประดิษฐ์" และสามารถนำไปพัฒนาเป็นนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ได้ในภายหลัง

วสันต์ สุทธาวาส (2558) กล่าวถึงว่า นวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่เริ่มคิดค้น สร้างสรรค์ และส่งเสริมให้เกิดเทคนิควิธีการ เครื่องมือ รูปแบบ กระบวนการหรือผลงานที่เป็นนวัตกรรมสำหรับการปฏิบัติงานของตนเองหรือขององค์กร และถ่ายทอดไปยังระบบการจัดการศึกษา ซึ่งมีประโยชน์ มีคุณค่า และเหมาะสมต่อการพัฒนาและแก้ปัญหาทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง บุคคลที่เริ่มคิดค้น สร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดเทคนิควิธีการ รูปแบบ กระบวนการ เครื่องมือ และนำสิ่งเหล่านั้นมาเชื่อมโยงเข้าด้วยกันเพื่อสร้างสรรค์กระบวนการในการแก้ปัญหาหรือการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทางการศึกษาให้ดีขึ้น

### 2.3 คุณลักษณะของนวัตกรรมการศึกษาของคุณ

Bagley (2014) กล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะคือ

1) มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างแตกต่างหรือสามารถทำในสิ่งที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อนโดยนวัตกรรมจะเป็นผู้ที่เปิดรับแนวคิดและสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้ร่วมงานได้รับความท้าทายให้ข้ามขอบเขตของสภาพที่เป็นอยู่



2) เป็นผู้นำที่แท้จริงที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างองค์การที่มุ่งประสิทธิผลและมีความหลงใหลในงานของตน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเติบโตรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่เคารพ รวมถึงตระหนักในบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง

3) ผู้เป็นนวัตกรจะเห็นคุณค่าและรักษาเครือข่ายของบุคคล สินทรัพย์ขององค์การ มองการทำงานร่วมกันเป็นโอกาสในการรู้จักจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม

4) นวัตกรจะทุ่มเทให้กับการทำความเข้าใจต่อแง่มุมที่หลากหลายด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี รวมไปถึงความท้าทายในด้านอื่น ๆ

5) นวัตกรจะเปลี่ยนจากการทำงานแบบควบคุมเข้มงวดแต่ขาดความเชื่อใจจากเพื่อนร่วมงานให้เป็นผู้ที่คอยดูแลจากศูนย์กลางขององค์การและผลักดันให้เพื่อนร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของตน

6) นวัตกรจะไม่ใช้ทางลัดและไม่กลัวที่จะเลือกปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนและมีความเสี่ยง

7) นวัตกรต้องเป็นผู้ที่สามารถเป็นผู้นำท่ามกลางแนวคิดที่ขัดแย้ง

8) นวัตกรเป็นผู้ที่ไม่กลัวที่จะทำลายบรรทัดฐานและข้ามผ่านธรรมเนียมเดิมที่ทำให้ผู้คนคิดเพียงในกรอบ

9) นวัตกรจะมีความเข้าใจว่าควรให้ความสำคัญกับการทำธุรกิจแบบดั้งเดิมจะไม่ช่วยให้องค์การไปสู่การค้นพบที่ยิ่งใหญ่

10) นวัตกรจะสามารถสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่ได้ด้วยตนเอง

Gaynor & others (2015) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของนวัตกรว่าจะเป็นผู้มีลักษณะ ดังนี้

1) มีความรู้ลึก (Knowledge) โดยผู้ที่มีความเป็นนวัตกรจะไม่ได้อาศัยเพียงแค่ความรู้ที่เกี่ยวกับสายงานของตนเองเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานอย่างหลากหลาย อีกทั้งยังต้องมีความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน

2) มีทักษะ (Skills) ผู้ที่มีความเป็นนวัตกรจะต้องการทักษะขั้นพื้นฐาน 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสื่อสารที่ดีและทักษะความเป็นผู้นำ

3) มีสมรรถนะในการทำงานอย่างหลากหลาย (Competencies) การมีสมรรถนะที่หลากหลายช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านการตลาด ด้านการผลิต ด้านการเงิน และพฤติกรรมมนุษย์

4) มีศักยภาพ (Capabilities) โดยผู้ที่มีสมรรถนะตั้งแต่ 2 ด้านขึ้นไปจะทำให้กลายเป็นศักยภาพ เช่น ผู้ที่มีทักษะการเขียนดีและมีความสมรรถนะในการสื่อสาร เหมาะที่จะเป็น ผู้ที่มีศักยภาพในการติดต่อและเจรจาในระบบงานที่สูงกว่าหรือหน่วยงานภายนอก

5) มีประสบการณ์ที่หลากหลาย (Experiences) นวัตกรรมต้องมีประสบการณ์ที่หลากหลายไม่ได้จำกัดเฉพาะประสบการณ์ในอาชีพเท่านั้น

6) บุคลิกภาพส่วนบุคคล (Personal characteristic) นวัตกรรมต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ในการแลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อแก้ปัญหา โดยลักษณะที่ผู้เป็นนวัตกรรมควรมี ได้แก่ ความคล่องแคล่ว ความมุ่งมั่น ยืดหยุ่นและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ขณะที่ Day (2018) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนวัตกรรมว่า

1) นวัตกรรมจะตระหนักในคุณค่าของนวัตกรรมว่าจะเป็นที่ทำให้ได้เปรียบทางการแข่งขันและสามารถส่งผ่านความคิดนี้สู่ผู้อื่น

2) สนับสนุนความกล้าเสี่ยง ซึ่งนวัตกรรมจะเข้าใจดีว่าความกล้าเสี่ยงถือเป็นส่วนหนึ่งของการค้นพบที่ยิ่งใหญ่ โดยนิยามของความกล้าเสี่ยง คือ การผลักดันแนวคิดใหม่ น้อมรับการผิดพลาดโดยมองเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้มากกว่าเป็นบทลงโทษ

3) นวัตกรรมจะเป็นผู้สอนผู้อื่นนวัตกรรมที่ยิ่งใหญ่จะตระหนักว่าความคิดใหม่หรือการใช้สิ่งใหม่ไม่สามารถหยุดลงที่ตัวผู้คิดค้นจึงจำเป็นต้องถ่ายทอดกระบวนการคิดสู่ผู้อื่น

4) ริเริ่มจากจุดใดจุดหนึ่ง โดยนวัตกรรมจะทราบว่าพวกเขาจะไม่สามารถพิสูจน์แนวคิดได้ว่าดีหรือไม่จนกว่าจะได้ทดลองปฏิบัติ

5) มองหารูปแบบจากทุกที่ผู้เป็นนวัตกรรมจะมองหารูปแบบการแก้ไขปัญหาย่อยเสมอ โดยสามารถที่จะนำกระบวนการจากองค์การหนึ่งไปปรับใช้กับอีกองค์การได้

6) มองแง่บวกอยู่เสมอ ผู้เป็นนวัตกรรมจะต้องมีทัศนคติที่ดี โดยไม่รีบสรุปผลของการทำงานว่าใช้ไม่ได้เพียงเพราะสิ่งนั้นยังไม่เคยมีการปฏิบัติมาก่อน

7) จูงใจให้เกิดนวัตกรรม โดยนอกเหนือจากการสอนให้ผู้อื่นรู้จักสร้างนวัตกรรมแล้ว นวัตกรรมยังต้องจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะพัฒนานวัตกรรม

8) สามารถทำงานเป็นทีม นวัตกรรมที่ดีจะต้องตระหนักในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในทีมอย่างเต็มที่โดยใ้มน้ำวสมาชิกในการยอมรับความคิดใหม่

9) นวัตกรรมเป็นผู้ติดต่อและร่วมมือ เนื่องจากนวัตกรรมปัจจุบัน มักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมแบบร่วมมือ ดังนั้น นวัตกรรมที่ดีจึงควรพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรม



10) เห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมนวัตกรรม ผู้เป็นนวัตกรรมจะทราบดีว่านวัตกรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยนวัตกรรมที่ดีจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับองค์กร

Blackman & Chan (2016) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรม ได้แก่

1) รู้ประสิทธิภาพของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง การที่บุคคลรู้ระดับขีดความสามารถของตนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย

2) เปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) การเปิดรับประสบการณ์เป็นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่สามารถใช้เป็นปัจจัยในการเปิดรับหลักการใหม่ ได้แก่ ความเป็นจินตนาการ มีความยืดหยุ่นและแปลกใหม่

3) มีแนวคิดเชิงรุก (Proactivity) ผู้ที่มีแนวคิดเชิงรุกจะเป็นผู้ที่สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายในแง่มุมมองที่มีต่อสถานการณ์หรือการกระทำและมีความต้องการที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการนั้นแต่ยังคงระบบเดิมเอาไว้

4) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่ได้จากพฤติกรรมเชิงบวกของบุคคลต่อสิ่งที่ตรงข้ามกับความคิดและแรงจูงใจภายในของบุคคลนั้น

5) มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง ผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีการตอบสนองต่อปัญหาในบริบทที่ต่างกัน บุคคลที่ค้นพบข้อมูลจากกรณีศึกษาที่หลากหลายจะมีทักษะในการแก้ปัญหา และมีความเป็นไปได้ที่จะสร้างแนวทางแก้ปัญหาอย่างมีนวัตกรรม

6) มีอิสระ (Autonomy) หมายถึง ผู้ที่มีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ถูกควบคุมส่งผลให้บุคคลมีโอกาสในการสร้างนวัตกรรมได้เมื่อได้อย่างอิสระ

7) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก (External work contact) ผู้ที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอกไม่ว่าจะเป็นกลุ่มของลูกค้า ผู้ประกอบการ คู่แข่ง รวมถึงเข้าร่วมประชุมหรืออบรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันจะเป็นผู้ที่มีความเป็นไปได้ที่จะสร้างนวัตกรรม

มารุต พัฒนาผล (2560) กล่าวถึงคุณลักษณะของนวัตกรรมว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์โดยใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย ใช้แนวความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้ แสดงความคิดของตนเองต่อผู้อื่นได้ ตลอดจนประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

2) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสื่อสารความคิดของตนให้กับบุคคลอื่นรับรู้และเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดรับและเข้าใจความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคคลอื่น แสดงความคิดเห็นริเริ่มในการปฏิบัติงาน และปรับประยุกต์ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบททำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน เคารพความคิดของผู้อื่นแม้ว่าจะไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเอง

3) การสร้างสรรค์นวัตกรรมให้สำเร็จ ประกอบด้วย การวางแผนพัฒนานวัตกรรมที่มาจากการคิดสร้างสรรค์ การดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรับปรุงแก้ไขจุดที่ควรพัฒนาของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

พททธี ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของนวัตกรรมประกอบไปด้วย

- 1) มีความมุ่งมั่นขยันหมั่นเพียร
- 2) มีแรงผลักดันมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3) มุ่งเป้าประสงค์
- 4) เน้นควบคุมจากภายในตน
- 5) มีความอดทนต่อความไม่ชัดเจน
- 6) มีความอดทนต่อความล้มเหลว
- 7) มีความสามารถในการประเมินบริหารความเสี่ยง
- 8) มีพลังคุณภาพสูง
- 9) มีความคิดสร้างสรรค์
- 10) มีวิสัยทัศน์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ได้ระบุถึงคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมว่าประกอบด้วย

- 1) มีแรงบันดาลใจ
- 2) กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ
- 3) มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
- 4) เปิดใจกว้าง
- 5) ยอมรับความผิดพลาด
- 6) มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี

### 7) มีจิตสาธารณะ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า นวัตกรรม เป็นบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะของนักวิทยาศาสตร์ในการตั้งคำถาม การสังเกต และการทดลอง มีความอยากรู้อยากเห็น มีความต้องการค้นหาสิ่งใหม่ ๆ หรือแตกต่างจากสิ่งเดิม มีความช่างสงสัยและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งที่อยู่รอบตัว มีความสามารถในการคิดและมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองที่ไม่เหมือนใคร มีพื้นฐานความรู้ที่แน่นอและกว้างขวาง มีความสามารถในการสร้างสรรค์และเปิดกว้างทางความคิด มีความสามารถในการเชื่อมโยงความคิดและสร้างเครือข่ายเพื่อขยายขอบเขตความรู้ของตนเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งใหม่ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในรูปแบบของทีมได้ มีความกล้าเสี่ยงและมั่นใจในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นและมองโลกในแง่ดี

### 2.4 องค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ

Dyer et al. (2011) ได้เสนอทักษะที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมว่าประกอบไปด้วยทักษะที่สำคัญ 5 ประการได้แก่

1) การเชื่อมโยง (Associating) ถือเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

2) การตั้งคำถาม (Questioning) ถือเป็นทักษะที่แสดงความเป็นนวัตกรรมอย่างแท้จริงเนื่องจากการตั้งคำถามที่ดีนั้นยากกว่าการตอบคำถาม นวัตกรรมที่ดีจะไม่ค่อยยอมรับต่อสิ่งที่กำลังเป็นอยู่หรือสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

3) การสังเกต (Observing) ความคิดทางธุรกิจใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้นั้นเกิดจากการเฝ้าสังเกตพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมของลูกค้าหรือผู้ที่จะเป็นลูกค้า เรียกได้ว่าต้องทำหน้าที่เหมือนเป็นนักมานุษยวิทยาที่คอยศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ขณะเดียวกันการเฝ้าสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็สิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งอาจจะกลายเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับองค์การในการมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ

4) การทดลอง (Experimenting) โดยการทดลองนี้เน้นลองผิดลองถูกพร้อมที่จะเรียนรู้และแก้ไขจากสิ่งที่ผิดพลาด ดังนั้น องค์การที่มุ่งเน้นความสำคัญกับเรื่องนวัตกรรมจึงไม่ปิดกั้นที่พนักงานจะเรียนรู้ลองผิดลองถูกจะทำให้เห็นถึงโอกาสและความเป็นไปได้ของสิ่งใหม่ ๆ

5) การสร้างเครือข่าย (Networking) คือ การมีเครือข่าย หรือมีความรู้ในลักษณะที่หลากหลายเชิงสหสาขาวิชาชีพ แม้กระทั่งการเข้าร่วมสัมมนาหรืออ่านหนังสือในสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำและพร้อมที่จะยอมรับความคิดใหม่ ๆ

Wagner (2012) กล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมว่า 5 ทักษะที่ทำให้คนมีนวัตกรรมแตกต่างไปจากคนไม่มีนวัตกรรม คือ

- 1) การเชื่อมโยง
- 2) การตั้งคำถาม
- 3) การสังเกต
- 4) การทดลอง
- 5) การสร้างเครือข่าย

โดยทักษะดังกล่าวแบ่งออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ได้แก่ การทำและการคิด โดยการทำเริ่มจากการตั้งคำถาม เปิดโอกาสให้นักเรียนก้าวออกจากสภาพการณ์ที่เป็นอยู่และพิจารณาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ นวัตกรรมจะจับรายละเอียดพฤติกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ ในกิจกรรมของลูกค้า ผู้ผลิต และบริษัทอื่นด้วยการสังเกต ซึ่งช่วยแนะวิธีใหม่ในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยพวกเขาได้เปิดประสบการณ์ใหม่และสำรวจโลกอย่างไม่ลดละผ่านการทดลอง ส่วนการสร้างเครือข่ายกับคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกันจะทำให้พวกเขาได้รับมุมมองที่ต่างไปโดยสิ้นเชิง ส่วนในด้านการคิด การกระทำทั้ง 5 รูปแบบข้างต้นร่วมกันช่วยให้นวัตกรรมเกิดการเชื่อมโยงเพื่อบ่มเพาะความรู้และความเข้าใจใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงทักษะใหม่ 7 ประการที่ทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อการมีงานทำ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นพลเมืองของโลกเรียกว่า 7 ทักษะเพื่อการอยู่รอด

- 1) การคิดเชิงวิเคราะห์และแก้ปัญหา
- 2) การร่วมมือกับเครือข่ายต่าง ๆ และการนำด้วยการจูงใจ
- 3) การปรับตัวและความแคล่วคล่องว่องไว
- 4) การคิดริเริ่มและการเป็นผู้ประกอบการ
- 5) การเข้าถึงข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) การสื่อสารทั้งทางการพูดและการเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) การใฝ่รู้และมีจินตนาการ

ในขณะที่ Boyd (2011) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมว่ามี 5 ทักษะที่สำคัญ ได้แก่

1) ความสร้างสรรค์ (Creativity) ประกอบไปด้วย ความคิดหลากหลายทางการแก้ปัญหา (Generating ideas) การคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) การคิดสังเคราะห์ (Synthesis thinking) การสร้างสรรค์วิธีการแก้ปัญหา (Creative problem solving)

2) การเป็นผู้ประกอบการ (Enterprising) ประกอบไปด้วย การบ่งชี้ปัญหา (Identifying problem) การค้นพบวิธีพัฒนา (Seeking improvement) การศึกษาค้นคว้าข้อมูล (Gathering information) การคิดนอกกรอบ (Independent thinking) และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี (Technological savvy)

3) การบูรณาการมุมมอง (Integrating perspectives) ประกอบด้วยการเปิดความคิด (Openness to ideas) การตั้งใจฟังและสามารถให้คำแนะนำด้วยความคิดใหม่ ๆ การเรียนรู้การวิจัย (Research orientation) การสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น การอ่านขยายความ การเก็บไว้ในใจ การเปิดความคิดและการยอมรับความคิดของผู้อื่น การสนทนาแลกเปลี่ยนกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและสถานการณ์ปัจจุบันในสาขานั้น ๆ การมีส่วนร่วม (Collaborating) การทำงานกับผู้อื่นและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่นำไปสู่เหตุผลเชิงสร้างสรรค์ ความรู้สึกเป็นส่วนร่วมในงานที่ไม่ได้เกี่ยวข้อง (Engaging in non-work related interests) การรู้ถึงสิ่งดี ๆ รอบตัว และการค้นพบข้อมูลจากสาขาอื่น ๆ และพื้นที่ส่วนตัว

4) การทำนาย (Forecasting) ประกอบไปด้วย การยอมรับระบบองค์การ (Perceiving systems) ความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้ในระบบ หรือการทำนายสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นจริง การประเมินระยะยาว (Evaluating long-term consequences managing change) บทสรุปสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบที่จะให้เหตุผลในระยะยาวได้ วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาจินตนาการของการทำงานในองค์การ การจัดการอนาคต (Managing the future) การประเมินทิศทางอนาคตและความเสี่ยงที่สามารถเกิดขึ้นได้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม

5) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Managing change) ประกอบไปด้วย การเข้าถึงสถานการณ์ (Sensitivity to situations) การเข้าถึงเหตุการณ์ที่เป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดการกระตุ้นความคิดสำหรับการเปลี่ยนแปลง ความท้าทายตามสถานการณ์ (Challenging the status quo) ความเต็มใจในการแสดงความไม่เห็นด้วยในสิ่งที่กระทำเป็นเวลานาน เป็นประเพณีวัฒนธรรม ซึ่งควรมีการพัฒนาศักยภาพ ความกล้าเสี่ยง (Intelligent risk-taking) ความสามารถในการคาดเดา ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น การเสริมแรงให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Reinforcing change) การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม การให้รางวัลผู้ที่เริ่มต้นในการสร้างสรรค์ การเป็นผู้ช่วยเหลือองค์การ

Couros (2014) กล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมว่ามี 6 ประการได้แก่

1) ความคิดสร้างสรรค์

- 2) การตั้งคำถาม
- 3) การสังเกต
- 4) ความกล้าเสี่ยง
- 5) การทดลอง
- 6) การสร้างเครือข่าย

Kieu (2017) กล่าวถึงองค์ประกอบความเป็นนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จว่าประกอบด้วย 6 ประการคือ

1) ช่างสังเกต นวัตกรรมสามารถได้รับข้อมูลเชิงลึกที่มีค่าเพียงแค่ปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของพวกเขา ความใกล้ชิดตามธรรมชาติของพวกเขาในการสังเกตและซึมซับไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในพื้นที่สำนักงานเท่านั้น ความมุ่งมั่นที่จะเป็นช่างสังเกตตลอดเวลาสามารถเก็บเกี่ยวคุณค่าที่สำคัญได้เนื่องจากภายนอกสำนักงานคือช่วงที่คุณมีแนวโน้มที่จะพบผู้บริโภคมามากขึ้น ทำให้สามารถสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและแนวโน้มในปัจจุบันได้ในสภาพแวดล้อมจริง

2) ความอยากรู้ นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นผู้อยากรู้อยากเห็นโดยเนื้อแท้จะสงสัยและตั้งคำถามอยู่เสมอ ความอยากรู้อยากเห็นนั้นกระตุ้นให้เกิดการค้นพบและขับเคลื่อนการเรียนรู้ นวัตกรรมจะถามคำถามเพื่อทำความเข้าใจแรงจูงใจเพื่อสอบถามกระบวนการปัจจุบันและเพื่อสร้างมุมมองใหม่ ๆ พวกเขาไม่กลัวที่จะจัดการกับคำถามและมีความสุขในการนำแนวทางใหม่ ๆ ไปสู่ปัญหาที่ยากที่ต้องแก้ไข เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับความคิดสร้างสรรค์ ความอยากรู้อยากเห็นที่ไม่รู้จักพอ ทำให้นวัตกรรมเปิดใจกว้างและเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ

3) เครือข่าย นวัตกรรมที่ดีมักจะมีความสัมพันธ์ที่ดี ความอยากรู้อยากเห็นตามธรรมชาติและแนวโน้มที่จะถามคำถาม ทำให้พวกเขาเริ่มการสนทนาที่ดีและเป็นผู้ฟังที่ขอดีเยี่ยม ซึ่งเป็นคุณสมบัติหลักสำหรับการสร้างเครือข่าย เครือข่ายที่ดีจะมีบุคคลหลากหลาย ความหลากหลายนี้ทำให้นวัตกรรมได้เห็นแนวทางและวิธีคิดที่แตกต่างกัน ช่วยให้พวกเขาขยายแหล่งความรู้ด้วยเครือข่ายที่กว้างขวาง นวัตกรรมสามารถใช้ประโยชน์จากแนวคิดและโอกาสใหม่ ๆ ที่หลากหลาย

4) การทดลอง การมองโลกในสุณณะห้องทดลอง นวัตกรรมจะมองเห็นโอกาสในการทดลองทุกหนทุกแห่ง พวกเขาทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาโดยไม่ต้องกังวลกับการยึดติดกับสภาพที่เป็นอยู่ แนวทางการทดลองนี้ที่สามารถนำไปสู่การค้นพบที่ไม่คาดคิด เปิดประตูสู่โอกาสใหม่ ๆ นวัตกรรมเข้าใจดีว่าการทดลองไม่นำมาซึ่งความสำเร็จในทันที แต่อย่างไรก็ตามจะตระหนักถึงประโยชน์ระยะยาวและศักยภาพในการเติบโต



5) เปิดกว้างต่อความล้มเหลว เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับทักษะการทดลองของพวกเขา นวัตกรรมไม่กลัวที่จะล้มเหลวและเต็มใจที่จะเสี่ยง แม้ว่าความสำเร็จจะเป็นเป้าหมายสุดท้าย แต่นวัตกรรมก็เข้าใจดีว่าบางครั้งการไปถึงจุดนั้นก็ต้องใช้เวลาสองถึงสามรอบและความล้มเหลวนั้นก็มีความผิดพลาดแต่ละครั้งเป็นบทเรียนที่ได้รับ

6) ทำให้ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง การให้ความสำคัญกับการทดลองอย่างมากจะเสี่ยงต่อการถูกใช้เป็นข้ออ้างในการลองผิดลองถูก ซึ่งแนะนำกระบวนการโดยให้ลูกค้าเป็นศูนย์กลางการตัดสินใจด้านนวัตกรรมทั้งหมดเนื่องจากจะทำให้กลยุทธ์เป็นไปตามแนวทางและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ การคำนึงถึงผู้บริโภคอยู่เสมอจะช่วยให้สามารถตัดสินใจลงทุนได้อย่างชาญฉลาดและมั่นใจได้ว่าลูกค้าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยและพัฒนา

7) เพิ่มขีดความเป็นผู้นำ นวัตกรรมที่ดีคือผู้ที่ช่วยให้คนอื่น ๆ และสมาชิกในทีมนำแนวทางที่สร้างสรรค์ อยากรู้หรืออยากเห็นมาใช้ในการทำงานของพวกเขา ซึ่งเป็นเหตุผลว่าทำไมความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญ ผู้นำควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยซึ่งพนักงานสามารถทดลองล้มเหลวและเรียนรู้ได้ ขณะเดียวกันก็สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้พวกเขา นวัตกรรมทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะอาดสร้างสภาพแวดล้อมที่บุคคลและทีมสามารถมีส่วนร่วมกับการกระบวนการนวัตกรรมได้อย่างเต็มที่

8) ความพากเพียร เนื่องจากนวัตกรรมถูกรบกวนโดยธรรมชาติ นวัตกรรมจึงต้องเผชิญกับการต่อต้านจำนวนมาก ดังนั้นทักษะสำคัญสำหรับนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จคือ ความพากเพียรและความมุ่งมั่นอย่างไม่หยุดยั้ง รวมถึงนี้เข้ากับความกระตือรือร้นอย่างแท้จริงที่ไม่สามารถต้านทานได้ คุณสมบัติของความยืดหยุ่นยังช่วยเสริมความคงอยู่เนื่องจากนวัตกรรมต้องแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะปรับตัวและทำงานอย่างคล่องตัว

วสันต์ สุทธาวาส (2558) กล่าวถึงองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1) ความสามารถ เป็นทักษะและความชำนาญในทางปฏิบัติที่จำเป็น ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การระดมทรัพยากร การมองเห็นปัญหาและโอกาส การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเสนอผลักดันและทำความคิดให้เป็นจริง การสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการส่งมอบเชิงวิชาการ

2) พฤติกรรม เป็นการกระทำหรือลักษณะที่แสดงออกมาให้สังเกตอย่างชัดเจน ประกอบด้วย ความต้องการในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ความช่างสังเกต การมีข้อสงสัย การตั้งคำถาม

และหาคำตอบ ความละเอียดรอบคอบ การเปิดใจและการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความมุ่งมั่นการปฏิบัติงาน ความอดทนไม่ย่อท้อและประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

3) ทักษะคิดเป็นความรู้สึกความคิดเห็นและการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การและสถานการณื ซึ่งมีผลต่อปฏิภรียาตอบสนองเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย การมีจิตอาสาและรักษาประโยชน์ส่วนรวม การคิดเชิงบวก เชื่อมันในงาน ผู้ร่วมงานและให้เกียรติตนเองและผู้อื่น

มารุต พัฒนาผล (2560) ให้ทักษะเกี่ยวกับองค์ประกอบความเป็นนวัตกรรมว่ามี 3 ประการคือ

1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การคิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์ โดยการใช้เทคนิคและวิธีคิดที่หลากหลาย ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้ แสดงความคิดเห็นของตนเองต่อผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์

2) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสื่อสารความคิดของตนเองกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดรับและตอบสนองต่อความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้อื่น แสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานโดยปรับให้สอดคล้องกับบริบท ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อความสำเร็จของงานและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นที่ไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเอง

3) การสร้างสรรค์นวัตกรรมให้สำเร็จ ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนานวัตกรรมที่สืบเนื่องมาจากการคิดสร้างสรรค์ ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ระบุถึงทักษะที่เป็นองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมว่าประกอบด้วย ทักษะการคิด การค้นคว้าวิจัยและการทำงานเป็นทีม ได้แก่

- 1) ความคิดสร้างสรรค์
- 2) ทักษะการคิดเชื่อมโยง
- 3) ทักษะการแก้ปัญหา
- 4) ทักษะการตั้งคำถามสามารถระบุปัญหา ความต้องการและการค้นพบ
- 5) ทักษะการสังเกต
- 6) การทดลองความคิดใหม่ ๆ
- 7) ทักษะทางช่าง



8) การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2563) ได้กล่าวถึงสมรรถนะความเป็นนวัตกรรมว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1) การมุ่งอนาคต ประกอบด้วย ความคิดเชิงอนาคตและการแสวงหาโอกาสใหม่
- 2) เครือข่ายทางสังคม ประกอบด้วย ทักษะความร่วมมือทักษะการสร้างเครือข่าย และทักษะการสื่อสาร
- 3) ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ทักษะการสร้างสรรค์และทักษะทางปัญญา
- 4) การบริหารโครงการประกอบด้วย ทักษะการบริหารกระบวนการและทักษะการบริหารทั่วไป
- 5) ความรู้และทักษะการปฏิบัติ ประกอบด้วย ความรู้เนื้อหา ทักษะการปฏิบัติ และทักษะทางเทคนิค
- 6) บุคลิกภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น แรงจูงใจและการมีส่วนร่วม การมุ่งความสำเร็จ การเห็นคุณค่าในตนเองและการบริหารจัดการตนเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ พบว่ามีแนวคิดและหลักการที่สอดคล้องกัน จึงได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูโดยใช้แนวคิด Dyer et al., 2011; Wagner, 2012; Boyd, 2011; Couros, 2014; Kieu, 2017; วสันต์ สุทธาวาส, 2558; มารุต พัฒนาผล, 2560; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562; สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2563; โกศล ภูศรี, 2564 ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดริเริ่ม 2) การตั้งคำถาม 3) การสังเกต 4) การทดลอง 5) การสร้างเครือข่าย โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู

แหล่งที่มา	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
องค์ประกอบความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู	Dyer and others (2011)	Wagner (2012)	Boyd (2011)	Courus (2014)	Kieu (2017)	วสันต์ สุทธิชาติ (2558)	มารุต พัฒนผล (2560)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	สุกัญญา แซ่ม้าชัย (2563)	โกศล ภูศรี (2564)	ความถี่
1. การคิดริเริ่ม			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
2. การคิดมุ่งอนาคต									✓		1
3. การบูรณาการมุมมอง			✓								1
4. การตั้งคำถาม	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	7
5. การสังเกต	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	7
6. การทดลอง	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	7
7. การสร้างเครือข่าย	✓	✓		✓	✓				✓	✓	6
8. การเชื่อมโยง	✓	✓						✓			3
9. การเป็นผู้ประกอบการ			✓								1
10. ความเสี่ยง				✓	✓						2
11. การทำให้ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง					✓						1
12. การบริหารการเปลี่ยนแปลง			✓								1
13. ความเป็นผู้นำ					✓						1
14. ความพากเพียร					✓						1
15. ทักษะคนดี						✓					1
16. การทำงานเป็นทีม							✓	✓			2
17. การมีทักษะทางช่าง								✓			1
18. การบริหารโครงการ									✓		1
19. บุคลิกภาพส่วนบุคคล									✓		1
20. การสร้างสรรค์นวัตกรรมให้สำเร็จ							✓				1
21. การแก้ปัญหา								✓			1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู ผู้วิจัยได้พิจารณาความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไปหรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด ได้องค์ประกอบความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ด้านที่ 1 การคิดริเริ่ม

ด้านที่ 2 การตั้งคำถาม

ด้านที่ 3 การสังเกต

ด้านที่ 4 การทดลอง

ด้านที่ 5 การสร้างเครือข่าย

#### 2.4.1 แนวคิดการคิดริเริ่ม

Guilford (อ้างถึงใน อารี พันธุ์มณี, 2540) ให้แนวคิดว่า ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความสามารถคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มอาจจะเกิดจากการนำความรู้เดิมมาคิดดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น

โกศล ภูศรี (2564) กล่าวว่า การคิดริเริ่มว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิมและเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มองเห็นถึงโอกาสและความเป็นไปได้ของสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบหรือแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม คิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ ๆ และเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

#### 2.4.2 แนวคิดการตั้งคำถาม

Dyer et al. (2011) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับการตั้งคำถามว่า เป็นทักษะที่แสดงความเป็นผู้สร้างนวัตกรรม เนื่องจากการตั้งคำถามที่ดีนั้นยากกว่าการตอบคำถาม ผู้สร้างนวัตกรรมมักจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่กำลังเป็นอยู่หรือสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ (2563) กล่าวว่า การตั้งคำถาม (Questioning) หมายถึง การสร้างความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เป็นการทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างออกไปจากเดิม

โกศล ภูศรี (2564) อธิบายว่า การตั้งคำถาม หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความช่างสงสัยและอยากรู้อยากเห็นเพื่อขยายทักษะการคิดริเริ่มและพัฒนาความคิดใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การตั้งคำถาม หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความช่างสงสัยและอยากรู้อยากเห็น ตั้งคำถามถึงสิ่งที่ต้องการค้นพบอย่างตรงประเด็น ทำทหายความสามารถของตนเอง ทำทหาย

สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ ๆ และบนพื้นฐานของความเป็นไปได้ เพื่อขยายทักษะการคิดริเริ่มและพัฒนาความคิดใหม่ ๆ

### 2.4.3 แนวคิดการสังเกต

Dyer et al. (2011) เสนอว่า การสังเกต (Observing) เป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเฝ้าดู เฝ้ามองสิ่งต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นข้อมูลสำคัญในการมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ

Kieu (2017) กล่าวว่า การสังเกต เป็นการรับข้อมูลเชิงลึกที่มีค่า เพียงแค่ปรับให้เข้ากับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ทำให้เห็นแนวโน้มในปัจจุบันในสภาพแวดล้อมจริง

ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ (2563) กล่าวว่า การสังเกต (Observing) หมายถึง การหาร่องรอย ที่มาของเหตุผลต่าง ๆ เป็นการค้นพบความต้องการส่วนลึกและความคาดหวังที่ซ่อนเร้นอันมาจากการเฝ้าสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นรอบข้าง

โกศล ภูศรี (2564) เสนอว่าการสังเกต เป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การสังเกต หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการสังเกตไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนการสังเกตอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ สังเกตอย่างละเอียดถี่ถ้วน สามารถควบคุมความคิดเห็นส่วนตัวหรือความลำเอียงได้ดี และมีการจดบันทึกสิ่งที่พบเห็นจากการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ

### 2.4.4 แนวคิดการทดลอง

Dyer et al. (2011) กล่าวว่า การทดลอง (Experimenting) เป็นการลองผิดลองถูก นำมาซึ่งสิ่งที่จะได้เรียนรู้และแก้ไขจากสิ่งที่ผิดพลาด

Kieu (2017) ให้ทัศนะว่า การทดลอง เป็นการทดสอบแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับสภาพที่เป็นอยู่ ซึ่งการทดลองจะสามารถนำไปสู่การค้นพบที่ไม่คาดคิด เปิดประตูสู่โอกาสใหม่ ๆ การทดลองจะไม่นำมาซึ่งความสำเร็จในทันที แต่ต้องใช้ระยะเวลาและศักยภาพในการเติบโต

ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ (2563) กล่าวว่า การทดลอง หมายถึง การตั้งสมมุติฐานต่าง ๆ ที่นำมาซึ่งการค้นคว้าทดลอง เพื่อนำความคิดในจินตนาการนั้นมาสู่การปฏิบัติได้จริง

โกศล ภูศรี (2564) ให้ทัศนะว่า การทดลอง หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติการณ์ค้นคว้าเพื่อหาคำตอบหรือทดสอบความคิดใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การทดลอง หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติการณ์ค้นคว้าเพื่อหาคำตอบหรือทดสอบความคิดใหม่ ๆ กล้าเสี่ยงและยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

มีความเป็นเหตุเป็นผล มีความพยายามและอดทน มีความสามารถในการออกแบบการทดลอง ปฏิบัติการ มีการทดลองอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ และมีความสามารถในการบันทึกและสรุปผล

#### 2.4.5 แนวคิดการสร้างเครือข่าย

Dyer et al. (2011) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย (Networking) คือ การมีเครือข่ายหรือมีความรู้ในลักษณะที่หลากหลายเชิงสหสาขาวิชาชีพ รวมถึงการเข้าร่วมสัมมนาหรืออ่านหนังสือในสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานที่ทำและพร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ

Kieu (2017) เสนอว่า การสร้างเครือข่าย เป็นความอยากรู้อยากเห็นตามธรรมชาติ เริ่มต้นจากการสนทนาที่ดีและเป็นผู้ฟังที่ดี เครือข่ายที่ดีจะมีบุคคลหลากหลาย ความหลากหลายนี้จะทำให้เห็นแนวทางและวิถีคิดที่แตกต่างกัน เป็นการใช้ประโยชน์จากแนวคิดและโอกาสใหม่ ๆ ที่หลากหลาย

ปิยนันต์ คล้ายจันทร์ (2563) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง การทำความรู้จักกับผู้คนหลากหลายสาขาอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อการทดลองขยายความคิด ซึ่งอาจจะได้มุมมองสะท้อนกลับที่แตกต่างออกไปอย่างหลากหลายในการคิดค้นแนวปฏิบัติใหม่ ๆ

โกศล ภูศรี (2564) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการเชื่อมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน

ขจรวรรณ ภูขจร (2564) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มที่มีการประสานงานหรือทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโครงสร้างของความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการร่วมกันแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน และเป็นการถ่ายทอดที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการเชื่อมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับเครือข่าย รับฟังความคิดเห็นและไว้วางใจกัน มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำคือคุณสมบัติที่แสดงถึงความสามารถในการนำและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น เป็นบทบาทที่สำคัญเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงหรือกระตุ้นการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจปัญหาและเผชิญหน้ากับความท้าทายในการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กรมักถูกผลักดันด้วยประสิทธิผลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกองค์กร ซึ่งผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่กำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นและกล้าหาญในการตัดสินใจ สามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆ และสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินงาน มีความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นหรือริ้นและส่งเสริมการพัฒนาทักษะและศักยภาพของคนในทีม ทั้งนี้ผู้นำสามารถปรับตัวตามสถานการณ์และความต้องการขององค์กรหรือกลุ่มได้อย่างเหมาะสม และสร้างสัมพันธภาพและความร่วมมือในการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นักวิจัยหลายคนให้ความสนใจและศึกษา โดยเฉพาะในทฤษฎีทางวิชาการ ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายภาวะผู้นำจากนักวิชาการไว้ ดังนี้

Bass (1990 อ้างถึงใน จงจิตร ลานทิพย์, 2556) ได้สรุป รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำ เป็น 12 กลุ่ม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as a Focus of Group Process) ตามแนวคิดนี้กำหนดตำแหน่งของผู้นำเป็นศูนย์กลางหรือเป็นแกนกลางของกิจกรรมของกลุ่มนิยามตามแนวคิดนี้จึงสะท้อนว่าผู้นำเป็นจุดร่วมของความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as Personality and Its Effect) คำนิยามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ส่วนมากจะให้นิยามตามคุณลักษณะที่ปรุงแต่ง (Personality Attributes) หรือคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม (Leadership is an Act or Behavior) ตามแนวคิดนี้ เน้นการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีผลให้เกิดการกระทำในบุคคลอื่นหรือพฤติกรรมของผู้นำร่วมกับผู้อื่นในการดำเนินงานร่วมกันเป็นคำนิยามที่พยายามบอกว่า “ผู้นำทำอะไร”



4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือบรรลุเป้าหมาย (Leadership as an Instrument of Goal Achievement) นิยามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ เชื่อว่า ผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและประสานงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ (Leadership is an Emerging Effect of Interaction) นิยามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ เชื่อว่า ผู้นำเป็นสาเหตุ (Cause) ที่ทำให้เกิดการกระทำของกลุ่ม แต่เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นผล (Result) ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มมากกว่า โดยสรุป นิยามของกลุ่มนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่ออกงอกตามมา (Effect or Outgrowth) หรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท (Leadership as a Differentiated) เป็นกลุ่มของนิยามที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งมีมุมมองว่า สมาชิกของระบบทางสังคมจะมีบทบาทที่แตกต่างกันตามความจำเป็นในการทำให้ระบบสังคมนั้นเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่กำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจนในแง่ความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันในระบบสังคมหรือกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ จึงเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่นเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง (Leadership is the Initiation Structure) ทศนะผู้นำตามแนวคิดนี้ เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผลตามโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การ

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Leadership as Art Inducting Compliance) เป็นกลุ่มของนิยามที่มองภาวะผู้นำในแง่การหล่อหลอมกลุ่มเข้ากับเจตจำนงความต้องการและความปรารถนาของผู้นำที่ให้เกิดความยินยอมตาม และเป็นการใช้อิทธิพลในลักษณะทางเดียว คือจากผู้นำถึงผู้ตามโดยไม่สนใจความต้องการของผู้ตาม การนิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ จึงมองผู้นำเป็นผู้ควบคุมทางสังคมต่อบุคคลอื่น หรือภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมที่ผู้อื่นพร้อมที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล (Leadership as Exercise of Influence) คำว่าอิทธิพลตามนิยามของแนวคิดนี้ไม่ใช้การครอบงำ (Dominance) การควบคุม (Control)

หรือการบีบบังคับให้ต้องทำตาม (Forcing of Compliance) แต่อย่างไรก็ตาม มีความหมายเป็นการใช้ความพยายามด้วยวาจาและกระบวนการสื่อสารที่ทำให้เกิดการเห็นคล้อยตามหรือเป็นกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการสู่เป้าหมายเมื่อคนเหล่านั้นเห็นพ้องด้วยหรือมีความต้องการเช่นนั้นด้วยเช่นกัน

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Leadership as the Form of Persuasion) นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ สะท้อนถึงการจูงใจผู้อื่นด้วยวิธีการใช้เหตุผลอย่างหนักแน่น เพื่อให้เกิดการเห็นดีเห็นงามตามตน

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Leadership as Power Relationship) เป็นนิยามภาวะผู้นำที่มาจากบทบาทการใช้อำนาจโดย French and Raven (1959) ได้ให้นิยามภาวะผู้นำจากแง่มุมของความสัมพันธ์ของอำนาจแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เช่น ความสัมพันธ์ของอำนาจระหว่างบุคคล (Interpersonal Power) เป็นผลที่เกิดจากอำนาจต่าง ๆ ได้แก่ อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) และอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นต้น

12. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ (Leadership as a Combination of Elements) นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้เกิดขึ้นจากการผสมผสานนิยามต่าง ๆ ของภาวะผู้นำ เกิดเป็นนิยามใหม่ที่ให้ความหมายครอบคลุมหลายด้านมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำคือ การใช้อิทธิพลที่มีใช้การบังคับข่มขู่เพื่อประสานสมาชิกให้รวมกันเป็นกลุ่มในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (Jago, 1982) หรือเป็นนิยามที่เป็นการผสมผสานระหว่างอำนาจกับบุคลิกภาพ ซึ่งเป็น นิยามของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ที่แสดงถึงการเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ เอาใจใส่ผู้อื่น ยึดมั่นและขับเคลื่อนด้วยค่านิยม และมีความสามารถในการปฏิบัติการกิจในสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจนและในสถานการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนให้เกิดผลดีได้

Lunenburg & Omstein (2000) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นตั้งใจทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก

Dubrin (2003 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่าเป็นความรู้ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ



จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำหรือมีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น มีความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อโน้มน้าวใจให้คนอื่นทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีความเหมาะสม ทั้งในด้านความรู้ ด้านการมีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะการเปลี่ยนแปลง สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันได้

นุชิตา สุวแพทย์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความหลากหลายในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ การมีอิทธิพล และอำนาจ ความกล้าและการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ซึ่งความเป็นผู้นำสามารถที่จะเรียนรู้ได้จากการเริ่มพัฒนาคุณภาพผู้นำของตนเองและฝึกฝนจากประสบการณ์ทางการงานและชีวิตและคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำคือ จะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ และสามารถสื่อสารได้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับกระบวนการภายในกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยอิทธิพลในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สามารถชี้นำ กระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่เป็นผู้ตามเกิดการยอมรับเชื่อถือและปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการชี้นำบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม เป็นผู้ผลักดันให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลนั้นเรียกว่า ผู้นำ หรือ leader ส่วนบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติตามการชี้นำนั้นเรียกว่า ผู้ตาม หรือ follower

รชวีร์ หล่อศรีสุขชัย (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นการปฏิสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามในการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายและแนวทางหลักขององค์การ โดยเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ผู้นำกระตุ้นแรงจูงภายในของผู้ตามให้เกิดทัศนคติการมุ่งมั่นหรือมีค่านิยมการทำงานที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน นอกจากนี้ผู้นำต้องให้การ

สนับสนุนด้านทรัพยากรที่จำเป็นและจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อ บรรลุความสำเร็จขององค์กร

เศรษฐพงศ์ นันภิวังค์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจหรือ อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยใช้กระบวนการ ติดต่อสื่อสารและความสามารถในการ ให้ผู้อื่นยอมรับและพร้อมทำตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุผลและบรรลุเป้าหมายของ หน่วยงานตามที่ได้กำหนดไว้

ณัฐฐนิชา พลสีดา (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่เป็น ผู้นำในการนำพาสมาชิกหรือองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังโดยใช้ความรู้ ความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจนสามารถโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้น และ สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจและยินดี ที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

พัชราภรณ์ ลัมพิกิน (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอำนาจ สามารถที่จะจูงใจ กระตุ้น หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลเพื่อปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของ ผู้นำที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างอิทธิพลในการจูงใจ ปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนใน องค์กรเข้าใจ ซึ่งจะทำให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้นำอย่างมีศิลปะในการจูงใจ โน้มน้าว ชักนำผู้อื่น เพื่อให้ ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มความสามารถไปในทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรม โดยใช้กระบวนการสั่งการ การมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

บริพัฒน์ สารผล (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการของ ผู้นำที่สามารถใช้อิทธิพลและบทบาทของตนให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ของงานที่กำหนดไว้

ปิยชาติ รอดหลง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการโน้มน้าวและ สร้างแรงจูงใจของผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ลักษณะที่บ่งบอกถึงความสามารถในการแสดงอำนาจหรือใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ สร้างแรงจูงใจ ผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มคนมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาและเผชิญหน้ากับความท้าทาย มีความเชื่อมั่นและความกล้าหาญในการตัดสินใจ

### 3.2 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการนำทีมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มุ่งมั่นและประสบความสำเร็จในการให้บริการการศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของการวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้และทักษะในการสร้างแรงจูงใจและการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่อยู่ใต้การบังคับบัญชา โดยการกำหนดเป้าหมายทำงานที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างเป็นระบบ การบริหารควบคุม การตัดสินใจ และการสร้างความเชื่อมั่นในทีม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นและสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ธูมากร เจตีย์คำ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะตามไปหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง โดยเสนอการร่วมมือและประสานงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคคลที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้กิจกรรมขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมุ่งหวังให้มีประโยชน์ในการจัดการศึกษา

สุรรัตน์ โตเขียว (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถสร้างกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและเป็นที่ยินดีในการร่วมมือ

ปรเมธ สมบูรณ์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการนำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผ่านการพัฒนาตนเองและพัฒนางานประจำ โดยใช้วิธีการประยุกต์แนวคิดภาวะผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงผ่านทางสังคม และวิธีการพัฒนาทั้งของ ภาวะผู้นำและองค์กรเอง (ณิชาวรรณัฐ ของดี, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

นราธิป โชคชยสุนทร (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บทบาท การกระทำ หรือการปฏิบัติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลหรือแรงจูงใจในการผลักดันบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความเต็มใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้อิทธิพลของตนเพื่อกระตุ้น ชี้นำ และผลักดันใฝ่มน้าวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา มีบทบาทเพื่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของทุกคนในองค์กร เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาและเติบโตไปในทิศทางที่ดีขึ้น

### 3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ภาวะผู้นำที่ดีจะช่วยสร้างสัมพันธภาพในที่ทำงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของทุกคนในองค์กร ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

อนันท์ งามสะอาด (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับกระบวนการทัศน์ในการบริหารงานเสมอ เช่น การมีภาวะผู้นำแบบศูนย์รวมคิดแล้วสั่งการจะรู้คนเดียว ควรปรับแก้เป็นภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจบริหารกระบวนการระดับกลางบริหารที่ระดับล่างพัฒนาระบบก็จะได้ผลผลิตที่ต้องการ และภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารที่สำคัญ เช่น ความรับผิดชอบ การเสริมสร้างทักษะเฉพาะเรื่อง การรับมือกับเรื่องการเมือง ขององค์กร การคิดอย่างมีกลยุทธ์การรับมือกับความเครียด การบริหารจัดการทีม การสร้างแรงจูงใจ การเจรจาต่อรอง การระดมแนวคิดใหม่ ๆ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การวางแผนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การงานส่วนบุคคลเหล่านี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ปราณี เข้มทอง (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก

พิชามญช ่ม่วงแก้ว (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญโดยแสดงบทบาทความเป็นผู้นำซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการในอันที่จะบังคับบัญชาเพื่อการอำนวยความสะดวกติดต่อสื่อสาร ให้องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนทร สายคำ (2560) กล่าวว่า การบริหารงานในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะการณเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามชี้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานออกมาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ฟังระลึกไว้เสมอว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ผลัดกันให้งานทุกอย่างของกิจการนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว การบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน

ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารโรงเรียนและมีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติโดยผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีการปรับใช้ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน

นราธิป โชคชยสุนทร (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จของสถานศึกษา งานจะดำเนินไปได้ด้วยดี ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผล ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ ภาวะการเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการนำผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับการปรับกระบวนการทำงานให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้นและสูงขึ้น รวมถึงการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 3.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

Horth (2012) ได้ให้ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง พฤติกรรมการ แสดงออกในการทำงานของผู้นำที่นำความคิดใหม่ ๆ แนวทางการทำงานแตกต่างและแปลกใหม่ที่ไม่ซ้ำเดิม มาปรับใช้ในการนำองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือร่วมแรงและร่วมใจกันเพื่อองค์กร

Weiss and Legrand (2011 อ้างถึงใน สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับ ปัญหาด้วยการนำนวัตกรรมมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังอำนาจของตนเองในการแก้ไขปัญหาหรือโอกาส สามารถคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนการทำงานจนเกิดเป็นนวัตกรรมในองค์กร นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

เวียงวิวรรณ ท้าทูล (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าใจปัญหา เข้าถึงโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการ ดำเนินการที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เป็นแนวทางการดำเนินการที่ใหม่ ๆ โดยผู้นำจะต้องมีความ

ฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) ที่จะช่วยให้อำนาจรับมือและแก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้น

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรมโดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทาง สังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิด แนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม

พีรณีย์ จัตุรัส (2561) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการโน้มน้าวให้บุคลากรได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กระตุ้นให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างแนวทางการดำเนินงานในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของความสำเร็จ

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะ และบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางานจนเกิดนวัตกรรมในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา

กุลชลี จงเจริญ (2561) กุลชลี จงเจริญ กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าใจปัญหาและเข้าถึงโอกาสที่สลับซับซ้อน มีสามารถในการคิดค้นแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่ม รวมทั้งใช้กระบวนการในการสร้างบริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างสร้างสรรค์

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท การรับรู้ การเข้าถึงและความสามารถในการนำกระบวนการการคิดสร้างสรรค์มาวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด ขับเคลื่อนให้บุคคลในองค์กรสร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงานหรือสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ แก่องค์กร รวมทั้งการก่อให้เกิดโครงสร้างความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์กร เพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังอำนาจและความสามารถของตนเองในการเข้าใจปัญหาหรือเข้าถึงโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิด

การคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างคุณประโยชน์แก่องค์กรอย่างมีมูลค่าเพิ่ม

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมาได้ และนำนวัตกรรมมาขับเคลื่อนแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้นำแสดงออก ทั้งทางด้านบุคลิกภาพและสมรรถนะ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ทั้งที่เป็นวิธีการและการกระทำ สามารถ เปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งยังสามารถผลักดันให้สมาชิกภายในองค์กรเกิด ความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยน มุมมองและทัศนคติในด้านการบริหาร

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครู มีการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนด้วยแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ธนวัชร สิทธิชาติบุญธนะ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการนำนวัตกรรมมาใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนวัตกรรมการจัดการ และนวัตกรรมการทำงาน โดยการโน้มน้าวให้บุคลากรนำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการ

ปิยชาติ รอดหลง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าใจปัญหาหรือการเข้าถึงโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของบุคลากร และมีความเชื่อใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

บริพัตน์ สารผล (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้



บุคคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากที่นักวิชาการข้างต้นได้ให้ความหมาย สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูในการสร้างและสนับสนุนให้มีการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาให้สถานศึกษา สามารถขับเคลื่อนด้วยแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีเพื่อความสำเร็จในระยะยาว

### 3.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

Kitana (2016, อ้างถึงใน ถนอมวรรณ ช่างทอง, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นกุญแจสำคัญและกลไกของการเปลี่ยนแปลงและผู้นำนวัตกรรมเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

Loader (2016 อ้างถึงใน กุลชลิ จงเจริญ, 2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ คือ 1) สามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต 2) ในองค์การกระตุ้นให้บุคคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน 3) เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคคลากรในองค์การในกระบวนการ ขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ 5) สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

ภิญญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการการจัดการและการพัฒนาองค์การ เพราะจะทำให้การปฏิบัติเกิดจุดมุ่งหมายขององค์การ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญเนื่องจากจะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดเจน บางคนทำให้องค์การที่เฉื่อยชา กลายเป็นกระฉับกระเฉงว่องไว บางคนทำให้องค์การที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กลายเป็นองค์การที่ ทำงานอยู่ในขอบเขตที่แคบ ๆ ระบบราชการที่จะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทน

และต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ทำให้ระบบราชการเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือช่วยผลักดันให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันในการทำงาน เป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรทำงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ การรับมือกับอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยรูปแบบการทำงานของเครือข่ายและองค์การ ซึ่งสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และช่วยผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างนวัตกรรมได้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญ คือช่วยผลักดันให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน มีความไว้วางใจระหว่างกัน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในกระบวนการ และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์การ

คณิน คำแพง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา เพราะทุกองค์การหรือสถานศึกษา จะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมถึงศักยภาพของพลเมือง ดังนั้นหากผู้นำองค์การหรือสถานศึกษามีผู้นำเชิงนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้สามารถเตรียมรับมือและพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้เชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยผลักดันให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจและเชื่อมั่นระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการกำหนดทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม การแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในรูปแบบเชิงสร้างสรรค์ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์กร และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

จิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร คือ ผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในองค์กรทั้งระบบ

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้มีการพัฒนาตนเองโดยการในนวัตกรรมเข้ามาใช้

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นของสังคม ทำให้การทำงานในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องใช้เทคนิควิธีการบริหารจัดการเพื่อนำพาให้องค์สู่ความสำเร็จ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการทำงานใหม่ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ของทั้งผู้นำและผู้ตาม สู่การพัฒนา นวัตกรรมในการทำงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

บริพัทธ์ สารผล (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยสนับสนุนและผลักดันให้มีการสร้างนวัตกรรมมาใช้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันก็สามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ปิยชาติ รอดหลง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยผลักดันให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ

ทำงาน มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความเชื่อมั่น เชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กรได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาด้วยแนวคิดใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการสร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

### 3.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

Pollock (2008) ได้ศึกษาลักษณะนวัตกรรมในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในประเทศแคนาดา พบว่า การที่โรงเรียนจะสร้างนวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Capacity) เน้นพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างผลผลิตใหม่ ๆ ควบคู่กับการสร้างทัศนคติเชิงบวกสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน

2) วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร (Culture and Climate) เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งโรงเรียน เพื่อมุ่งสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย การเรียนรู้ทักษะใหม่และการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตร การสร้างค่านิยมองค์กรใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์สู่สังคมและชุมชน และการบริหารความเสี่ยง

3) โครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน (Structure and Process) เน้นการบริหารแบบยืดหยุ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการสร้างแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีและชุมชนทางวิชาการ

4) ภาวะผู้นำ (Leadership) เน้นการบริหารแบบมุ่งวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและบุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การบริหารความเสี่ยงและการป้องกันช่วยเหลือ และการใช้ต้นแบบในการพัฒนา

Couros (2014) เป็นเจ้าของสถาบัน Division Principal of Innovative Teaching and Learning With Parkland School Division ซึ่งเป็นสถาบันพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทั้งภาวะผู้นำและการเรียนรู้ ตั้งอยู่ในประเทศแคนาดา ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- 2) การเข้าใจคนอื่น (Empathetic)
- 3) การมีรูปแบบการเรียนรู้ (Models Learning)
- 4) เปิดรับความเสี่ยง (Open Risk Taker)
- 5) การสร้างเครือข่าย (Networking)
- 6) การช่างสังเกต (Observant)
- 7) การเป็นผู้สร้างทีม
- 8) การมีสัมพันธภาพที่ดี (Focused on Relationship)

Doss (2015) ที่ปรึกษาด้านการจัดการและผู้จัดการของบริษัท Rainforest Strategies LLP และ UNC Charlotte ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1) พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior)
- 2) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- 3) การชอบความเปลี่ยนแปลง (Love of Change)
- 4) กล้าเสี่ยง (Risk Taking)
- 5) ความรู้ (Knowledge)

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัย แนวคิดที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม
- 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์
- 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

อรพิน อิมรรัตน์ (2561) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม
- 4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) การบริหารความเสี่ยง

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการ
- 2) การสร้างองค์กรนวัตกรรม
- 3) การมีวิสัยทัศน์
- 4) การสร้างเครือข่าย
- 5) การสร้างบรรยากาศในองค์กร
- 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
- 3) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) ด้านการแสดงผลงานที่เด่นชัดที่เชิงนวัตกรรม
- 5) ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

อำภา ไชยทะ และคณะ (2564) ได้ทำการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การมีความยืดหยุ่น

#### 5) การบริหารความเสี่ยง

สุรียา สรวงศิริ (2564) ได้ทำการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้อธิบายประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
- 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม
- 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม
- 4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ได้ทำการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้อธิบายประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม
- 2) การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
- 3) การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม
- 4) การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 5) การบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม

บริพัฒน์ สารผล (2565) ได้ทำการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้อธิบายประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม
- 4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 5) การบริหารความเสี่ยง

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ พบว่ามีแนวคิดและหลักการที่สอดคล้องกัน จึงได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิด Pollock (2562), Courus (2014); Doss (2012); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); อรพิน อิมรัตน์ (2561); อัมภา ไชยทะ (2563); จูตินันท์ นันทะศรี (2563); วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563); สุรียา สรวงศิริ (2564); เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564); บริพัฒน์ สารผล, 2565 ได้อธิบายประกอบ 5 ด้านได้แก่ 1) การคิดริเริ่ม 2) การตั้งคำถาม 3) การสังเกต 4) การทดลอง 5) การสร้างเครือข่าย โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	Pollock (2008)	Couros (2014)	Doss (2015)	จิตราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	อรพิน อิมรตัน (2561)	อำภา ไชยพะ (2563)	สิตินันท์ นันทะศรี (2563)	วัชรพงษ์ ทัศนบรรจง (2563)	ศุริยา สรวงศิริ (2564)	เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564)	บริพัทธ์ สารผล (2565)	ความถี่
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. การคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	10
3. การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	9
4. การมีสัมพันธภาพที่ดี		✓										1
5. การบริหารความเสี่ยง		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	7
6. การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9
7. การบริหารจัดการ	✓							✓				2
8. ภาวะผู้นำ	✓		✓									2
9. การเข้าใจคนอื่น		✓										1
10. การมีความยืดหยุ่น						✓						1
11. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม		✓					✓					2
12. การชอบความเปลี่ยนแปลง			✓									1
13. การสร้างเครือข่าย		✓						✓	✓			3
14. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร				✓								1

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้พิจารณาความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไปหรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม



ด้านที่ 3 การคิดสร้างสรรค์

ด้านที่ 4 การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

ด้านที่ 5 การบริหารความเสี่ยง

#### 4.4.1 แนวคิดการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความของการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งในแต่ละบริบทและสถานการณ์อาจจะมีความแตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ปวีณา กันธิณ (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งมีการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับวิสัยทัศน์ของตนเองและมีวิธีการที่ดีเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งให้กับบุคลากรทุกคนอย่างสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

ศณิศา คำแพง (2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ภาพในอนาคตของสถานศึกษานวัตกรรม การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยนำไปปฏิบัติจริงโดยกำหนดในแผนปฏิบัติการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ความสามารถในการโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา วิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อยที่ควรพัฒนา ปัญหาและอุปสรรค นำสิ่งเหล่านี้มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ นำไปสู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์ (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงเพื่อ

นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา สื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ตรงกัน ยอมรับที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น และนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม หมายถึง การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ทันสมัย สามารถวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน แปลกใหม่ และสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บริพัทธ์ สารผล (2565) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่ แนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ ทุกสถานการณ์ มีกระบวนการสร้าง วิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจหรือสร้างความเชื่อมั่น ให้กับวิสัยทัศน์ของตนเอง เสริมแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงให้ทุกคนเห็น คุณค่าของตนเอง และแสดงออกถึงความ เป็นนักคิดนักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยส่งเสริมการทำงาน รวมถึงมุ่งเน้นการสร้าง นวัตกรรมและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะยกระดับคุณภาพไปสู่เป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ที่สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา นำมาซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน มุ่งเน้นการสร้าง และนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงจนเกิดนวัตกรรม สามารถยกระดับคุณภาพ

การศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา

#### 4.4.2 แนวคิดการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เวียงวิวรรณ ท่าทูล (2557) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทของ สมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจในการทำงานโดยผ่านการบูรณาการความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ เปิดโอกาสและชี้แนะให้บุคลากรและชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้มากจากการร่วมกันสร้างสรรค์ และมีความภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยังมี การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียน และยังมี การจัดการประชุมร่วมกับครู เพื่อช่วยกันกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัด และผู้บริหารยังมีการส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันในการทำงานร่วมกัน

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหา เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมการ

ทำงานให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน เปิดโอกาสให้ทุกคน  
สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิง  
นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้อ  
ความสามารถ ประสพการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว ผ่านกระบวนการทำงานและการ  
สร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรซึ่งจะ  
ส่งผลให้การทำงานประสพผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง  
การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ เปิดโอกาสและชักจูง  
ให้บุคลากรและชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ  
ให้บุคลากรตามความถนัด ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมองในการแก้ไข  
ปัญหา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมาย ร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน  
ตลอดจนให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยน  
เรียนรู้ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้  
สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันสร้างความ มั่นใจและเป็นเกราะป้องกันทีมใน  
การทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรใน  
องค์การสามารถปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เห็นคุณค่า ของนวัตกรรมที่ได้

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม หมายถึง  
การร่วมกันกำหนดภารกิจหรือเป้าหมายในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกันและเป็นอันหนึ่ง  
อันเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์การ มีการ  
แสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ กำหนด  
บทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครู  
สร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการ  
ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการ  
ปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม  
ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้ครูสะท้อนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และ

เสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ

#### 4.4.3 แนวคิดการคิดสร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมี ความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เวียงวิวรรณ ทำพูล (2557) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการและความยืดหยุ่น

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ มาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ มีการเปิดโอกาสและให้อิสระให้บุคลากรได้คิดและวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลาย ในการพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน

คณิน คำแพง (2563) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีจินตนาการ เชื่อมโยงความรู้เดิมไปสู่จินตนาการใหม่ ๆ เรื่องใหม่ ๆ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมการ มีความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และการยอมรับความผิดพลาด

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความกล้าคิด กล้าทำทลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ มีวิธีการดำเนินงานที่เป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการซึ่งเกิดจากกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม ตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากความรู้ประสบการณ์และทักษะการทำงานขั้นสูง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ คิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือก ใหม่ที่เป็นประโยชน์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางาน ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานที่เป็น ประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกัน ผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และร่วมแรงร่วมใจฟันฝ่าอุปสรรคจนบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหารูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

#### 4.4.4 แนวคิดการบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การมีความกล้าเสี่ยงต่ออันตราย พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมในการตัดสินใจอย่างคล่องแคล่วว่องไวโดยไม่กลัวความผิดพลาดเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนหรือในสถานการณ์ที่กดดันสูง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลอันเกิดจากการตัดสินใจหรือจากการกระทำของตน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงหมายถึงการจัดการปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน โดยวางแผน วิเคราะห์ ระบุ และควบคุมความเสี่ยงเพื่อลดโอกาสและผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร สนับสนุนทรัพยากรและร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ วางแผนจัดการนวัตกรรมโดยมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และเตรียมมาตรการรองรับกรณีเกิดสถานการณ์นอกแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต หากเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อภารกิจหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้องค์กรทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถควบคุมกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดหรือป้องกันโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ภายใต้เหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต หากเกิดผลกระทบเชิงลบแล้ว ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และลดความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา และมีการกำกับติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

คณิน คำแพง (2563) กล่าวว่า ความกล้าเสี่ยงต่ออันตราย หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีความกล้าทำงานที่ท้าทายมีความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจหรือจากการกระทำของตน

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผล



การปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

#### 4.4.5 แนวคิดการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่า นวัตกรรม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลายและเป็นมิตร รับฟังความคิดเห็นและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และการเข้าสังคม เพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลแก่ผู้ที่บรรลุเป้าหมาย

ภิรญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อรพิน อิมรรัตน์ (2561) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้มีความผ่อนคลายและไม่ตึงเครียดจนเกินไป ผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้รางวัลและเสริมแรงให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ได้แก่ การมีวัฒนธรรมองค์กร การสร้างเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยี



บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร แสดงศักยภาพที่ดีที่สุด ภูมิรู้ ภูมิธรรม เป็นต้นแบบให้แก่ครูได้ ส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นรายบุคคลในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม และสร้างผลงานที่ดีและมีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการเรียนรู้ จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

ศิริพร พงษ์เนตร (2564) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม สร้างค่านิยมองค์กรใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรให้ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด ส่งเสริม สนับสนุนการให้ความสำคัญต่อบุคคล ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองเป็นการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน ทั้งยังมีการสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

## 5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นความรู้ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้สมาชิกได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการนำนวัตกรรมเข้าไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร (พีรดนย์ จตุรัส, 2561) เป็นพฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทที่มีอิทธิพล

ต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางานจนเกิดนวัตกรรมในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา (อรพิน อิมรัตน์, 2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือช่วยผลักดันให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันในการทำงาน เป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรทำงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร การรับมือกับอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการ การบริหารจัดการด้วยรูปแบบการทำงานของเครือข่ายและองค์กร ซึ่งสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้ (กุลชลี จงเจริญ, 2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยผลักดันให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน มีความไว้วางใจระหว่างกัน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากรในกระบวนการ และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กร (ถนอมวรรณ ช่างทอง, 2562) สอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยของธัญญวรรณ บุญมณี (2564) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นจะส่งผลให้เกิดความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมุ่งให้ความสำคัญต่อกิจกรรมจนเกิดเป็นวิธีการใหม่ แนวปฏิบัติใหม่ กระบวนการใหม่ ตลอดจนผลผลิตใหม่ที่มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นจะสามารถส่งเสริมให้ครูมีความเป็นนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม และมุ่งพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

#### 5.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

บริวัฒน์ สารผล (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 359 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 1.2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 1.3) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม 1.4) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 1.5) การบริหารความเสี่ยง 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 26.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 357 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.923 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูได้ร้อยละ 86.30

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู

บุคลากรในโรงเรียนพระราชรัฐ จำนวน 216 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการ องค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครูการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ

จี้ราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีจำนวน 8 คน พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 5.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนวัตกรรม

โกศล ภูศรี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ความเป็นนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดริเริ่ม 5 ตัวบ่งชี้ 2) ทักษะการตั้งคำถาม 6 ตัวบ่งชี้ 3) ทักษะการสังเกต 6 ตัวบ่งชี้ 4) ทักษะการทดลอง 6 ตัวบ่งชี้ 5) ทักษะการสร้างเครือข่าย 5 ตัวบ่งชี้ ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้อยู่ใน ระดับมากที่สุด และโมเดลความเป็นนวัตกรรมของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) สภาพปัจจุบันความเป็นนวัตกรรมของครูภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ภาพ รวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ทักษะการตั้งคำถาม

3) กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก 10 กลยุทธ์รอง 40 วิธีดำเนินการ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูเพื่อความเป็นนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นทักษะการตั้งคำถาม กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูเพื่อความเป็นนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นทักษะการคิดริเริ่ม กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูเพื่อความเป็นนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นทักษะการสังเกต กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูเพื่อความเป็นนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นทักษะการทดลอง และกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูเพื่อความเป็นนวัตกรรมโดยมุ่งเน้นทักษะการสร้างเครือข่าย โดยกลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก 4) ผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมของครูหลังรับการพัฒนาลูกสูงกว่าก่อนรับการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูมีทักษะความเป็นนวัตกรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูมีความพึงพอใจต่อการใช้กลยุทธ์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และกลยุทธ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิวัฒน์ มีสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีการศึกษาในสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีการศึกษาในสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับคุณลักษณะของครูนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีการศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าระหว่าง 0.039 – 0.637 และปัจจัยไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กันเองสูง หรือ Multi collinearity มีค่าสถิติ Tolerance ระหว่าง 0.628 – 0.796 3) ปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์พหุคูณกับคุณลักษณะของครูนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เท่ากับ 0.818 และมีค่าอำนาจการพยากรณ์ 0.670 แสดงว่า ปัจจัยทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์คุณลักษณะของครูนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีการศึกษาได้ร้อยละ 67.00 และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีการศึกษามีจำนวน 6 ตัว ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษา การถ่ายทอดเทคโนโลยีการศึกษา คุณสมบัติของเทคโนโลยีการศึกษา ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษา การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน และภาวะเศรษฐกิจ

นภาพร ชลารักษ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรรมในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรรมในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนนั้น ได้แก่ 1) องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรรมประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 2) องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรรมในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 5 ด้าน รวม 20 องค์ประกอบ

2) ผลการประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ในภาพรวมมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.49)

ชนิษฐา ม่วงศรีจันทร์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1.1) การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียน 1.2) การกำหนดค่านิยมองค์กรของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียน 1.3) องค์กรคนบุคคลในการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียน 1.4) งบประมาณ 1.5) เทคโนโลยีและสารสนเทศ องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 1) การสร้างค่านิยมองค์กรและการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียน 2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียน 3) การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรของนักเรียน 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลผลิต ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ 1) ทักษะการคิด 2) การทำงาน 3) บุคลิกภาพ 4) การเชื่อมโยงความรู้ และเงื่อนไขแห่งความสำเร็จประกอบด้วย 2 เงื่อนไข คือ 1) การมีปัจจัยการบริหารที่ส่งเสริมและสนับสนุนที่ครอบคลุมการพัฒนาความเป็นนวัตกรของนักเรียนที่เพียงพอ 2) การมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งผลการประเมินรูปแบบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

สุรัตน์ แทนประเสริฐกุล (2564) ศึกษาเรื่อง ระบบนิเวศนวัตกรในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือผู้เชี่ยวชาญจากระบบนิเวศนวัตกรในโรงเรียน จำนวน 17 คน ผลการวิจัยพบว่า ระบบนิเวศนวัตกรในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผู้มีบทบาท (Actors) กิจกรรม (Activities) และสิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) แนวโน้มอนาคตกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญทั้ง 3 องค์ประกอบระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ภาพอนาคตของระบบนิเวศนวัตกร ประกอบด้วย ผู้มีบทบาท (Actors) ได้แก่ 1) ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และโค้ช 3) ผู้เชี่ยวชาญภายนอกผู้เชี่ยวชาญสู่ประสบการณ์จริง 4) ผู้ปกครองพลังสำคัญต่อสร้างนักเรียนนวัตกร และ 5) หน่วยงานภายนอกแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ กิจกรรม (Activities) ได้แก่ 1) การบริหารจัดการโรงเรียนแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 2) หลักสูตรและ

การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพสูงสุดของผู้เรียน และสิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) ได้แก่ 1) องค์ความรู้ 2) ทักษะการการเรียนรู้ 3) เทคโนโลยีและแพลตฟอร์ม 4) เครือข่ายความร่วมมือ 5) งานวิจัยและทรัพย์สินทางปัญญา

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ubaidillah (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Innovation Leadership in Improving The Quality of Education) ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความมุ่งมั่นและเหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลักการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นพื้นฐาน ผู้นำของสถานศึกษา จำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Solodikhina (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาความคิดของนักนวัตกรรมในการศึกษาด้านวิศวกรรม (Developing an Innovator's Thinking in Engineering Education) การศึกษาด้านวิศวกรรมต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ลัทธิแห่งนวัตกรรมได้นำไปสู่ความต้องการนักนวัตกรรมที่มีทั้งกรอบความคิดของนักประดิษฐ์ที่สามารถมองเห็นปัญหาและค้นหาวิธีแก้ปัญหาได้ และมีกรอบความคิดของผู้ประกอบการที่พร้อมจะนำวิธีแก้ปัญหานั้นมาสู่ชีวิต ดังนั้นการสอนนักนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีจึงเกี่ยวข้องกับการผสมผสานการศึกษาด้าน STEM และการศึกษาด้านธุรกิจ โดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาความคิดของนักสร้างสรรค์ในฐานะที่ผสมผสานระหว่างการคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงธุรกิจ เครื่องมือสำหรับการก่อตัวของการคิดเชิงออกแบบอาจเป็นตัวเชื่อมโยงของ "กรณี STEM + โครงการ" และเครื่องมือสำหรับการพัฒนาความคิดทางธุรกิจ "กรณีผู้ประกอบการ + การเริ่มต้น" การเริ่มต้นที่เป็นการปลูกฝังและการแพร่กระจายของผลิตภัณฑ์โครงการ กรณีต่าง ๆ ประกอบด้วยสถานการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการพัฒนาสตาร์ทอัพด้านเทคโนโลยีและสายงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้มองเห็นวิธีต่างๆ ในการแก้ปัญหาและเลือกวิธีที่ดีที่สุด การมอบหมายงานได้รับการกำหนดขึ้นในลักษณะที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนสำหรับการพัฒนาองค์ประกอบของการคิดเชิงออกแบบและการคิดเชิงธุรกิจ การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับนักเรียน 392 คน ผู้เข้ารับการศึกษาในระบบ "กรณี + สตาร์ทอัพ" แสดงให้เห็นความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์ประกอบการออกแบบและการคิดทางธุรกิจ และการเปลี่ยนแปลงประเภทของแรงจูงใจจากภายในสู่ภายนอก ตลอดจนความแพร่หลาย

ของแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ ซึ่งสะท้อนให้เห็นทั้งในระดับโครงการสตาร์ทอัพและความปรารถนาที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมทางเทคโนโลยีต่อไป





### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) เพื่อนำมาวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย
4. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งหมด 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 5,679 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 361 คน โดยกำหนดตามตารางจีซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ดังตารางที่ 4

ตาราง 3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	2	28	2
ขนาดกลาง	5	261	17
ขนาดใหญ่	22	2,011	128
ขนาดใหญ่พิเศษ	23	3,379	214
<b>รวม</b>	<b>52</b>	<b>5,679</b>	<b>361</b>

(สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2, 2566)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างตามขั้นตอนโดยศึกษาหาความรู้พื้นฐาน กำหนดนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า สร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การบริหารความเสี่ยง และ 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม รวม 42 ข้อคำถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับ ตามหลักการของ Likert (1961) และกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ยดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม น้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม น้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การคิดริเริ่ม 2) การตั้งคำถาม 3) การสังเกต 4) การทดลอง 5) การสร้างเครือข่าย รวม 34 ข้อคำถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับ ตามหลักการของ Likert (1961) และกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ยดังนี้

5 หมายถึง มีความเป็นนวัตกรรมการศึกษา มากที่สุด

4 หมายถึง มีความเป็นนวัตกรรมการศึกษา มาก

3 หมายถึง มีความเป็นนวัตกรรมการศึกษา ปานกลาง

2 หมายถึง มีความเป็นนวัตกรรมการศึกษา น้อย

1 หมายถึง มีความเป็นนวัตกรรมการศึกษา น้อยที่สุด

### 3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร โดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องของการใช้สำนวนภาษาและข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำ

#### 4. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การรับราชการตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหรือเคยเป็นคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหรือเคยเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารโรงเรียนนวัตกรรมการเรียนรู้ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การรับราชการตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน

ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามโดยให้คะแนน ดังนี้

- +1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้
- 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้
- 1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้

2. คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด  
 $N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยการกำหนดเกณฑ์ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 – 1.0 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 – 1.0 มาใช้เก็บข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับครูโรงเรียนวัดสุทธิวราราม จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.990 ซึ่งแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 และแบบสอบถามความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976

4. นำแบบสอบถามที่ได้หาค่าความเที่ยงตรงและหาค่าความเชื่อมั่นมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความสมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จนครบจำนวนที่กำหนดไว้

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม เสนอผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามโดยใช้แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ ขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบข้อความทุกข้อ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถามในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบตามจำนวนข้อ และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 100

## 6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Science) หาค่าสถิติ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ระดับตำแหน่งการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

**ตอนที่ 2** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดการแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์การแบ่งเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ , 2557) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดการแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์การแบ่งเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ , 2557) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง	มีความเป็นนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง	มีความเป็นนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง	มีความเป็นนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง	มีความเป็นนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง	มีความเป็นนวัตกรรมการศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

#### **ตอนที่ 4** การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment coefficient) โดยใช้เกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์ข้อมูล พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) กำหนดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2557)

$r = 0.00$	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์
$0.01 < r < 0.33$	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับ น้อย
$0.34 < r < 0.67$	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง
$0.68 < r < 1.00$	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับ สูง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลความเป็น นวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า ( Multiple Regression Analysis-Enter Method)

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐาน ทดสอบสมมติฐาน และวิธีการ นำเสนอ ดังนี้

### 7.1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

7.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

7.1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจากการคำนวณหาค่าความ เชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (Cronbach, 1990)

### 7.2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 7.2.1 สถิติพื้นฐาน

7.2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

7.2.1.2 ร้อยละ (Percentage)

7.2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

7.2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 7.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่

7.2.2.1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Coefficient)

7.2.2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

## บทที่ 4

### ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็น นวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมรายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 วิเคราะห์ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมรายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)



## 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
$R^2$	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
$SE_b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
$SE_{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนของความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูที่ได้มาจากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูที่ได้มาจากสมการพยากรณ์
$X_1$	แทน	คะแนนของด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
$X_2$	แทน	คะแนนของด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
$X_3$	แทน	คะแนนของด้านการคิดสร้างสรรค์
$X_4$	แทน	คะแนนของด้านการบริหารความเสี่ยง
$X_5$	แทน	คะแนนของด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม
$Y_1$	แทน	คะแนนของด้านการคิดริเริ่ม
$Y_2$	แทน	คะแนนของด้านการตั้งคำถาม

$Y_3$	แทน	คะแนนของด้านการสังเกต
$Y_4$	แทน	คะแนนของด้านการทดลอง
$Y_5$	แทน	คะแนนของด้านการสร้างเครือข่าย
X	แทน	คะแนนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	คะแนนของความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage) ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	145	40.2
2. หญิง	216	59.8
<b>รวม</b>	<b>361</b>	<b>100</b>

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ตามลำดับ

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร  
เขต 2

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	69	19.1
30 - 39 ปี	184	51.0
40 - 49 ปี	60	16.6
มากกว่า 49 ปี	48	13.3
<b>รวม</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	230	63.7
ปริญญาโท	128	35.5
ปริญญาเอก	3	0.8
<b>รวม</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
ระดับตำแหน่งการทำงาน		
ครูผู้ช่วย	40	11.1
ครู	85	23.5
ครูชำนาญการ	175	48.5
ครูชำนาญการพิเศษ	61	16.9
<b>รวม</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>
ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา		
ต่ำกว่า 5 ปี	85	23.5
6 - 10 ปี	176	48.8
11 - 15 ปี	48	13.3
มากกว่า 15 ปี	52	14.4
<b>รวม</b>	<b>361</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 อายุระหว่าง

40 – 49 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และอายุ 49 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมา ตำแหน่งครู ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายชื่อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.06	0.71	มาก
2	ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.13	0.67	มาก
3	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.06	0.75	มาก
4	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.05	0.70	มาก
5	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	4.05	0.71	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.07</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 รองลงมาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 สำหรับด้านการคิดสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ด้านการบริหารความเสี่ยง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	4.02	0.73	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	4.06	0.81	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์/เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน	4.11	0.91	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อเคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้สถานศึกษามีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย	4.10	0.84	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาและปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.08	0.79	มาก
6	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความแปลกใหม่ท้าทายเป็นไปได้และเหมาะสมในการนำไปเป็นหลักในการพัฒนาโรงเรียน	3.94	0.86	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.01	0.87	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดการไกลมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน	4.01	0.92	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.01	0.89	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.17	0.81	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ตรงกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต	4.14	0.77	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.06</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 รองลงมา เป็นข้อผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ตรงกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์/เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน มี คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายเดียวกัน	4.20	0.82	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา	4.18	0.82	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษายืดหยุ่นปรับตัวเก่ง ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีและเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน	4.12	0.87	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้นวัตกรรม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	4.09	0.81	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน	4.15	0.85	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.11	0.81	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย	4.06	0.82	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.15	0.82	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.11	0.87	มาก

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ ออกแบบสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ร่วมกัน	4.08	0.85	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.13</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 รองลงมาเป็นข้อผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้เห็นผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และข้อผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ตามลำดับ





ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและ เป็นประโยชน์มากขึ้น	3.96	0.86	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการทำงานแบบใหม่ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น	4.10	0.87	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์	4.07	0.94	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน	4.10	0.87	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.08</b>	<b>0.89</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการทำงานแบบใหม่ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นและข้อผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับข้อผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 และรองลงมาเป็นข้อผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 และข้อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการบริหารความเสี่ยง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการควบคุม ป้องกันหรือลดโอกาส ที่จะเกิดความเสียหาย	4.11	0.80	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	4.07	0.80	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ	4.07	0.84	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน	4.03	0.84	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาลำดับความสำคัญบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม	3.98	0.84	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่เสมอ	4.05	0.86	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการวัดประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดผลเสียต่อการศึกษา	4.06	0.87	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.05</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า ระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการควบคุม ป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 รองลงมาเป็นข้อผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มี

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และข้อผู้บริหารสถานศึกษากำกับ และตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.09	0.83	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร	4.08	0.87	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม	4.00	0.89	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่ทำให้ครูและบุคลากรรู้ถึงความเท่าเทียมที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.08	0.89	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้จัดกระบวนการสถานที่ เวลา ให้ครูและบุคลากรมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.18	0.84	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและพัฒนาวัตกรรมของตนเอง	4.10	0.84	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.01	0.92	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย	4.00	0.91	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม	4.03	0.87	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากร ในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.96	0.91	มาก

ข้อที่	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	รวม	4.05	0.88	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้จัดกระบวนการสถานที่ เวลา ให้ครูและบุคลากรมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 รองลงมาเป็นข้อผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและพัฒนาวัตกรรมการของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 และข้อผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในรายด้านและโดยรวม

ด้านที่	ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	การคิดริเริ่ม	4.12	0.65	มาก
2	การตั้งคำถาม	4.14	0.65	มาก
3	การสังเกต	4.12	0.65	มาก
4	การทดลอง	4.13	0.62	มาก
5	การสร้างเครือข่าย	4.17	0.65	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.14</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างเครือข่าย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 รองลงมาด้านการตั้งคำถาม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สำหรับด้านการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ส่วนด้าน การคิดริเริ่มและการสังเกต มีคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันคือ 4.12 และ 0.65

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านความคิดริเริ่ม โดยรวม และรายข้อ

ข้อที่	ด้านความคิดริเริ่ม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ	4.05	0.80	มาก
2	ท่านมองเห็นถึงโอกาสและความเป็นไปได้ของสิ่งใหม่ ๆ	4.07	0.91	มาก
3	ท่านคิดนอกกรอบหรือแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม	4.10	0.79	มาก
4	ท่านคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ๆ	4.08	0.82	มาก
5	ท่านเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น	4.22	0.80	มาก
6	ท่านมีจินตนาการ จุดประกายความคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ได้ด้วยตนเอง	4.08	0.79	มาก
7	ท่านคิดยืดหยุ่น ขวนขวายความรู้ใหม่ กรอบคิดใหม่ ๆ เพื่อออกแบบนวัตกรรม	4.18	0.80	มาก
8	ท่านคิดอย่างคล่องแคล่ว ทลายกรอบความคิดเดิม	4.16	0.77	มาก
9	ท่านมองเห็นความแตกต่าง ในสิ่งที่เห็นหรือสิ่งที่ทำ	4.13	0.78	มาก
10	ท่านสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงปัจจัยด้านขีดจำกัดของเทคโนโลยีการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.15	0.79	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.12</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความคิดริเริ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อครูเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ข้อครูคิดยืดหยุ่น ขวนขวายความรู้ใหม่ กรอบคิดใหม่ ๆ เพื่อออกแบบนวัตกรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และข้อครูคิดอย่างคล่องแคล่ว ทลายกรอบความคิดเดิม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการตั้งคำถาม โดยรวม และรายข้อ

ข้อที่	ด้านการตั้งคำถาม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านเป็นคนช่างสงสัยและอยากรู้อยากเห็นต่อสิ่งรอบตัว	4.17	0.70	มาก
2	ท่านเป็นคนตั้งคำถามถึงสิ่งที่ต้องการค้นพบอย่างตรงประเด็น	4.17	0.77	มาก
3	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามที่ท้าทายความสามารถของตนเอง	4.14	0.78	มาก
4	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามที่ท้าทายสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.11	0.76	มาก
5	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามเพื่อสร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ ๆ	4.12	0.76	มาก
6	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้	4.13	0.75	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.14</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการตั้งคำถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อครูเป็นคนช่างสงสัยและอยากรู้อยากเห็นต่อสิ่งรอบตัว มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ข้อครูเป็นคนตั้งคำถามถึงสิ่งที่ต้องการค้นพบอย่างตรงประเด็นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และข้อครูเป็นคนที่ตั้งคำถามที่ท้าทายความสามารถของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ตามลำดับ



ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการสังเกต โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการสังเกต	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านมีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต	4.13	0.77	มาก
2	ท่านสามารถควบคุมความคิดเห็นส่วนตัวหรือความลำเอียงได้ดี	4.10	0.79	มาก
3	ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายของการสังเกตไว้อย่างชัดเจน	4.11	0.74	มาก
4	ท่านวางแผนการสังเกตอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ	4.18	0.79	มาก
5	ท่านสังเกตสิ่งต่าง ๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน	4.16	0.75	มาก
6	ท่านมักจะจดบันทึกสิ่งที่พบเห็นจากการสังเกต	4.06	0.83	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.12</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสังเกต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อครูวางแผนการสังเกตอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ข้อครูสังเกตสิ่งต่าง ๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และข้อครูมีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ตามลำดับ



ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการทดลอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการทดลอง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านกล้าเสี่ยงและยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	4.11	0.77	มาก
2	ท่านมองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผล	4.12	0.77	มาก
3	ท่านมีความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ	4.19	0.74	มาก
4	ท่านมีความสามารถในการออกแบบการทดลอง	4.06	0.88	มาก
5	ท่านสามารถปฏิบัติการทดลองอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ	4.11	0.78	มาก
6	ท่านมีความสามารถในการบันทึกและสรุปผล	4.18	0.76	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.13</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 17 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการทดลอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อครูมีความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ข้อครูมีความสามารถในการบันทึกและสรุปผล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ข้อครูมองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในด้านการสร้างเครือข่าย โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการสร้างเครือข่าย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีหรือมีเครือข่ายที่ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือทำอย่างเข้มแข็ง	4.15	0.74	มาก
2	ท่านเปิดใจยอมรับฟังผู้อื่นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความผิดพลาด	4.22	0.81	มาก
3	ท่านมีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกันกับเครือข่าย	4.11	0.80	มาก
4	ท่านมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.19	0.76	มาก
5	ท่านมีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.25	0.74	มาก
6	ท่านมีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.78	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.18</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 18 พบว่า ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการสร้างเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อครูมีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ข้อครูเปิดใจยอมรับฟังผู้อื่นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความผิดพลาด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ข้อครูมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ตามลำดับ

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ปรากฏผลดังตาราง 22

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู					โดยรวม(Y)
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	
X <sub>1</sub>	0.487***	0.422***	0.429***	0.448***	0.418***	0.527***
X <sub>2</sub>	0.467***	0.682***	0.651***	0.468***	0.398***	0.638***
X <sub>3</sub>	0.490***	0.666***	0.663***	0.480***	0.388***	0.643***
X <sub>4</sub>	0.713***	0.498***	0.521***	0.544***	0.486***	0.660***
X <sub>5</sub>	0.770***	0.463***	0.447***	0.529***	0.492***	0.646***
โดยรวม(X)	0.669***	0.624***	0.620***	0.564***	0.498***	0.712***

หมายเหตุ \*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.712 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครูด้านการคิดริเริ่ม ด้านการตั้ง

คำถาม ด้านการสังเกต ด้านการทดลอง และด้านการสร้างเครือข่าย ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.487\*\*\* 0.422\*\*\* 0.429\*\*\* 0.448\*\*\* และ 0.418\*\*\* ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูด้านการตั้งคำถามในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.682\*\*\* และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูด้านความคิดริเริ่ม ด้านการสังเกต ด้านการทดลอง และด้านการสร้างเครือข่าย ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.467\*\*\* 0.651\*\*\* 0.468\*\*\* และ 0.398\*\*\* ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูด้านความคิดริเริ่ม ด้านการตั้งคำถาม ด้านการสังเกต ด้านการทดลอง และด้านการสร้างเครือข่าย ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.490\*\*\* 0.666\*\*\* 0.663\*\*\* 0.480\*\*\* และ 0.388\*\*\* ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูด้านความคิดริเริ่มในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.713\*\*\* และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูด้านการตั้งคำถาม ด้านการสังเกต ด้านการทดลอง และด้านการสร้างเครือข่าย ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.498\*\*\* 0.521\*\*\* 0.544\*\*\* และ 0.486\*\*\* ตามลำดับ

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูด้านความคิดริเริ่มในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.770\*\*\* และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูด้านการตั้งคำถาม ด้านการสังเกต ด้านการทดลอง และด้านการสร้างเครือข่าย ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.463\*\*\* 0.447\*\*\* 0.529\*\*\* และ 0.492\*\*\* ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	b	$\beta$	SE <sub>b</sub>	t	p-value
(Constant)	1.659		0.132	12.581	0.000**
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X <sub>1</sub> )	- 0.041	- 0.054	0.045	- 0.921	0.357
ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (X <sub>2</sub> )	0.139	0.173	0.058	2.372	0.018*
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> )	0.170	0.238	0.047	3.585	0.000**
ด้านการบริหารความเสี่ยง(X <sub>4</sub> )	0.224	0.290	0.061	3.648	0.000**
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม(X <sub>5</sub> )	0.117	0.156	0.056	2.097	0.037*
R = 0.726	SE <sub>est</sub> = 0.372		F = 79.197		
R <sup>2</sup> = 0.527	a = 0.521				

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 52.70 โดยด้านการบริหารความเสี่ยงมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการคิดเชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ตามลำดับ

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = - 0.921(X_1) + 0.173(X_2) + 0.238(X_3) + 0.290(X_4) + 0.156(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.659 - 0.041(X_1) + 0.139(X_2) + 0.170(X_3) + 0.224(X_4) + 0.117(X_5)$$

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน โดยกำหนดตามเกณฑ์จากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejie & Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) และกำหนดสัดส่วนจำนวนตัวอย่างแต่ละโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.06 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.978 และค่าเชื่อมั่นของความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูเท่ากับ 0.976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน



พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการสร้างเครือข่าย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการตั้งคำถาม ด้านการทดลอง ตามลำดับ ส่วนด้านการคิดริเริ่มและการสังเกตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.712 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 52.70 โดยด้านการบริหารความเสี่ยง มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการวิเคราะห์ทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา นำมาซึ่งการ

กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารให้ครูเข้าใจแนวคิดและเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยเน้นการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สนับสนุนให้ครูสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี นำไปสู่การทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สามารถสะท้อนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และสามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ มีกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แปลกใหม่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระทางความคิด ส่งเสริมให้ครูสามารถประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงมีความพร้อมในการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งครูอาจมีความคิดเห็นว่าคุณบริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรม ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของต้นสังกัดอย่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยมีนวัตกรรมเป็นกลไกหลัก และส่งเสริมในเรื่องของนวัตกรรมการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของบริพัทธ์ สารผล (2565) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยโชติ รอดหลง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด



ชัยนาท พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับวัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ที่ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ที่ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์และเป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ที่ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมวรรณ ช่างทอง (2562) ที่ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้าน พบว่าด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูที่มีความเป็นนวัตกรการศึกษานั้น มีพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม

เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มองเห็นถึงโอกาสและความเป็นไปได้ของสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบหรือแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม คิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ ๆ และเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น มีความช่างสงสัยและอยากรู้อยากเห็น ตั้งคำถามถึงสิ่งที่ต้องการค้นพบอย่างตรงประเด็น ทำทนายความสามารถของตนเอง ทำทนายสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ ๆ และบนพื้นฐานของความเป็นไปได้ เพื่อขยายทักษะการคิดริเริ่มและพัฒนาความคิดใหม่ ๆ มีความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสในการศึกษาปรากฏการณ์ต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการสังเกตไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนการสังเกตอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ สังเกตอย่างละเอียดถี่ถ้วน สามารถควบคุมความคิดเห็นส่วนตัวหรือความลำเอียงได้ดี และมีการจดบันทึกสิ่งที่พบเห็นจากการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ ตามที่ต้องการ มีความสามารถในการปฏิบัติการค้นคว้าเพื่อหาคำตอบหรือทดสอบความคิดใหม่ ๆ กล้าเสี่ยงและยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ความเป็นเหตุเป็นผล มีความพยายามและอดทน มีความสามารถในการออกแบบการทดลอง ปฏิบัติการ มีการทดลองอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ และมีความสามารถในการบันทึกและสรุปผล และมีความสามารถในการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับเครือข่าย รับฟังความคิดเห็นและไว้วางใจกัน มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน ปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรม ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของต้นสังกัดอย่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยมีนวัตกรรมเป็นกลไกหลัก และส่งเสริมในเรื่องของนวัตกรรมการศึกษา สอดคล้องกับนพพร ชลารักษ์ (2564) ความว่า เนื่องจากครูคือนวัตกรรมในชั้นเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้จะเป็นผู้ที่อยู่ในระบบการเรียนการสอนที่ประกอบด้วยศาสตร์ของรายวิชา ทฤษฎี และองค์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญแล้ว การสร้างแนวคิดสร้างสรรค์ตลอดจนการเรียนรู้และฝึกฝนกระบวนการสร้างและถ่ายทอดนวัตกรรม เป็นสิ่งที่ครูยุคนี้ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อติดอาวุธให้ตนเอง พัฒนาตนเอง และพัฒนากระบวนการสอนของตนอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนจนชำนาญเพื่อนำไปถ่ายทอด ส่งต่อให้ลูกศิษย์ได้มีกระบวนการคิดที่ต่อยอดเป็นนวัตกรรมได้ หากครูมีความเป็นครุณักนวัตกรรมและมีความสามารถในการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน การยกระดับการศึกษาและเพิ่มศักยภาพด้านนวัตกรรมให้แก่เยาวชนไทย

ก็จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญวรรณ บุญมณี (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 พบว่าความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของประกาย ลครราชและชัยยนต์ เพาพาน (2566) ที่ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 พบว่าความเป็นนวัตกรรมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการตั้งคำถาม ด้านการทดลอง ตามลำดับ ส่วนด้านการคิดริเริ่มและการสังเกตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านการสร้างเครือข่ายเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของวาริรัตน์ แก้วอุไรและคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาเครือข่ายครูในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งส่งเสริมผู้เรียนด้านทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม พบว่า ประสิทธิภาพผลของเครือข่ายครู ครูมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาให้นักเรียนเกิดทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยเป็นนวัตกรรมประเภทเทคนิค วิธีการ ทักษะการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของนักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมที่พัฒนาขึ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินเครือข่ายครู ได้แก่ ความร่วมมือแบบร่วมรับผิดชอบ การแลกเปลี่ยนแนวคิด การสื่อสารผ่านการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = 0.712 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู หากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมในระดับมาก ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูก็จะมีระดับพฤติกรรมในระดับมากตามไปด้วย และในทางกลับกัน หากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมในระดับน้อย ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูก็จะมีระดับพฤติกรรมในระดับน้อยด้วยเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นรูปแบบของผู้นำที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษา ในการพัฒนาแนวคิดใหม่ที่สร้างสรรค์และสามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการทำงาน

เดิมให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคปัจจุบันจนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาขึ้นมา โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษารวมถึงนักเรียนได้พัฒนาทักษะความสามารถในการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญวรรณ บุญมณี (2565) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.93 สามารถพยากรณ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 87.6 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพิน อิมรัตน์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ที่ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู ได้ร้อยละ 52.70 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านการบริหารความเสี่ยง มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรมตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นับว่าเป็นโอกาสของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างมากของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้โอกาสเหล่านี้มาวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง มากำหนดเป็นกรอบในการบริหาร อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา พัฒนาและส่งเสริมให้ครูเป็นนวัตกรรมการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของนิรดา เวชญาลักษณ์ (2564) กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นบุคคลกระตือรือร้น มีความรอบรู้ เชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ด้านการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเหตุมีผล กล้าตัดสินใจ รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้สอดคล้องกับกรณีรัฐฯ ตาแปง

(2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิสัยทัศน์ที่ดี เพื่อนำครูและนักเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์จะก่อให้เกิดนโยบายหรือแนวคิดใหม่ ๆ นำไปสู่แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

โดยเฉพาะการบริหารความเสี่ยง นับว่าเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพร้อมในการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับฉันทิญา ปัทมทัตตานนท์ (2566) ที่ว่าการบริหารความเสี่ยงมีความสำคัญในการนำมาบริหารองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือเกิดความสูญเสีย น้อยที่สุด การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การตรวจสอบภายใน 2) การควบคุมภายใน 3) การบริหารจัดการความเสี่ยง ทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมมือและจะต้องมีความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น สามารถวิเคราะห์แยกแยะ ประเมิน และระมัดระวังความเสี่ยงในหน้าที่ของตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทิญา ปัทมทัตตานนท์ (2566) เรื่องการจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความเสี่ยงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของงานวิจัยของกัญญา ฤทธิสาคร (2557) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานีพบว่าการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

การคิดสร้างสรรค์ นับว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมีพฤติกรรมที่แสดงถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาในรูปแบบที่แปลกใหม่หลากหลาย



เปิดโอกาสให้ครุมีอิสระทางความคิด ส่งเสริมให้ครุสามารถประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย นำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Horth (2012) กล่าวว่า ผู้นำต้องคิดหาวิธีใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อนำไปสู่วิธีการ รูปแบบบริหารงานแบบใหม่ ๆ คิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน และมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตจะต้องให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ความคิดนอกกรอบ ในทางสร้างสรรค์ภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 พบว่า ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารเพื่อนำมาใช้ในการบริหาร รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน การสร้าง และนำนวัตกรรมมาและนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพรพิมล อินทรรักษา (2564) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความคิดกว้างไกล คิดเป็นระบบและสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ คิดรอบคอบและมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารตามบริบทของสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม นับว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมของครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนให้ครุสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดี นำไปสู่การทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครุทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สามารถสะท้อนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และสามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหา เพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษาให้ได้ผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุวีพร พิงพุดคุณ (2550) ได้กล่าวว่า ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสิทธิภาพ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม โดยทีมที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถมากที่สุดที่สำคัญสำหรับทีม สอดคล้องกับประกาย ลครราชและชัยยนต์ เพาพาน (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสนับสนุนให้ทีมได้ปฏิบัติงาน ประสานงาน สร้างแรงจูงใจและเสียสละในการทำงานให้เต็มตามสามารถ จัดการระบบการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของครู บุคลากร เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สอดคล้องกับการวิจัยของ Luo Y. et al.(2018) ความเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรทั้ง 5 ด้านได้แก่ ปรัชญาองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนด้านทรัพยากรและงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Kim T. et al. (2021) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กรกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานจำนวน 94 องค์กรก็ยังคงพบว่าบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ลภัส มาแก้ว (2564) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความหลงใหลในงานแบบกลมกลืน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้วยตนเองพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเนื่องจากการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม เป็นประเด็นที่ยากต่อการพิจารณา ซึ่งบริบทของโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนก็แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของโรงเรียนไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (จิราภา ประพันธ์พัฒนา, 2560) จึงเป็นสาเหตุให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมไม่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำแนวคิดหรือวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า โดยการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยตนเอง นำไปสู่การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2. ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ ด้านการการคิดริเริ่มและการสังเกต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมกันหาแนวทางในการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณในสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง แสวงหาแนวทางการทำงานแบบใหม่ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในโรงเรียน มีความกล้าดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรม

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ ได้ร้อยละ 52.70 จึงควรส่งเสริมและพัฒนา



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทางด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อต่อยอดสู่การเป็น นวัตกรรมการศึกษา

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบกรณีศึกษา (Case Studies) เพื่อสนับสนุนผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษานี้

2.2 ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อ ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เสริมสร้างความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณ อย่างเป็นระบบ

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของคุณว่า ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างไร

## บรรณานุกรม

- Bagley, O. (2014). The 10 Traits Of Great Innovators. Retrieved 19 September 2022, from <https://www.forbes.com/sites/rebeccabagley/2014/01/15/the-10-traits-of-great-innovators/#22ba598b4bf4>
- Blackman, M., & Chan, K. (2016). *Antecedents and effects of innovative activities on innovative behaviors of individuals*  
<https://www.semanticscholar.org/paper/Antecedents-and-effects-of-innovativeactivities-on-Blackman-Chan/7b6f02c9f49067e7f80f839842e1bc70b5764ecf>.
- Boyd, D. (2011). Innovation competency model. <http://www.innovationexcellence.com/blog/2011/04/12/innovation-competency-model>
- Christensen, T. (2015). The 5 Traits of Successful Innovators, According to Science. Retrieved 19 September 2022, from <http://99u.com/workbook/21113/the-5-traits-of-successful-innovators-according-to-science>.
- Couros, G. (2014). *The Innovator's Mindset: Empower Learning, Unleash Talent, and Lead a Culture of Creativity*. Gower Publishing.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. Harper Collins Publishers.
- Day, J. (2018). 10 Qualities of Great Innovators <https://ideascale.com/10-qualities-of-greatinnovators>
- Dyer, J., & and others. (2011). *The Innovator's DNA*. Harvard Business Press.
- Gaynor, W., & others, a. (2015). Forward Commitment Procurement : a practical methodology that helps to manage risk in procuring innovative goods and services, *Innovation. European Journal of Social Science Research*, 28(3), 1-19.
- Horth, D. M. (2009). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results*. Center for Creative Leadership.
- Horth, D. M. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation*. Baffles: Guildford & King Lynn.

- Kieu, P. (2017). *Skills make a successful innovator*  
<https://sociable.co/business/innovation-8-skills>.
- Kim T., Wang X., Schuh S., & Liu Z. (2021). *Organizational innovative climate and employee innovative behavior* Academy of Management Proceedings,
- Krejcie, & Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608-609.
- Luo Y., Cao Z., Yin L., Zhang H., & Wang Z. (2018). Relationship between extraversion and employees' innovative behavior and moderating effect of organizational innovative climate. *NeuroQuantology*, 16(6), 186-194.
- Pollock. (2008). *Pharmaceutical meaning-making beyond marketing: Racialized subjects of generic thiazide*. Belmont, CA: Cengage/Wadsworth.
- Rogers, E. M. (2004). *Diffusion of Innovation*. The Free Press.
- Solodikhina, A. (2022). *Developing an Innovator's Thinking in Engineering Education*  
[https://www.researchgate.net/publication/354176943\\_Developing\\_an\\_innovator's\\_thinking\\_in\\_engineering\\_education](https://www.researchgate.net/publication/354176943_Developing_an_innovator's_thinking_in_engineering_education)
- Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in Improving the Quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, 9(7), 1288-1298.
- Wagner, T. (2012). *Creating Innovators : The Making of Young People Who Will Change the World*. Scribner.
- กรณัญญ์ ตาแปง. (2563). บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ที่ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* [ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการ*
- กัญญา ฤทธิศาสตร์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา*

- ตามอรรถยาศัยจังหวัดปทุมธานี [ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ร ร ม. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โกศล ภูศรี. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ชนิษฐา ม่วงศรีจันทร์. (2564). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา [ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- คณิน คำแพง. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล [ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- จรุณี แก้วเอียน. (2556). คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม [ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- จีระศักดิ์ นามวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 [ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี [ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ชลกร ต้นประภัสร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 42-55.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. ปัญญาชน.
- จิตินันท์ นันทะศรี, ว. เ., วลัยกา ฉลากบาง, และพรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา 17(79), 13-19.

ณัชชัญญา ปัทมทัตตานนท์. (2566). การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสห  
วิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, 6(3), 186.

ณิชาวรรณัฐ ของดี. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ  
โรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ดำเนินงานโครงการโรงเรียนประชารัฐ โครงการสานพลังประชารัฐด้านการศึกษาพื้นฐานและการ  
พัฒนาผู้นำ. กระทรวงศึกษาธิการ.

ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 [ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิราช].

ธนวัชร สิทธิชาติบุรณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาประจำปวศิรินทร์. *Journal of Educational Innovation and  
Research*, 7(2), 422-435.

ธนะชัย เขาว์พลกรัง, & และกาญจนา ภักทรวินวัฒน์. (2554). แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 วารสาร  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 34(1-2), 61-69.

ธัญญวรรณ บุญมณี, ว. ช., และชูศักดิ์ เอกเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง  
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ 2565(7), 373-376.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อ  
ปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 8). สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [ปริญญาานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

นราธิป ไชคชยสุนทร. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1  
[ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

- นวลล สมบูรณ์สิน. (2564). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- นภาพร ชลาวัณย์. (2564). องค์ประกอบความเป็นครูนักนวัตกรรมในการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน. วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่, 2564(22), 100-107.
- นุชิตา สุวแพทย์. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- บริพัทธ์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2557). การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล (พิมพ์ครั้งที่ 2). สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย สายงาม. (2561). ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 <http://wetoknows.blogspot.com/2018/04/21-21stcenturyleadership-skill-for.html>
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(2), 1994-2013.
- ประเมธ สมบูรณ์. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. พิษณุโลก.
- ประกาย ลครราช, & ชัยยนต์ เพาพาน. (2566). ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 2566(2), 104.
- ปราณี เข็มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ปรีดา ยังสุขสถาพร. (2561). นวัตกรรม 4 แบบ. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- ปวีณา กันถิ่น, ม. ม., และธารณ ทองอก. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ *Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)*, 2560(3).
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- บุญญพัฒน์ สิงห์จรรย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ



- ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี [ปฏิญญานิพนธ์ปฏิญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 [ปฏิญญานิพนธ์ปฏิญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2560). วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทย 4.0. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พัชรภรณ์ ลัมพ์คิน. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 [ปฏิญญานิพนธ์ปฏิญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.].
- พิชามณู ม่วงแก้ว. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี [ปฏิญญานิพนธ์ปฏิญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณ].
- พิมพ์ภัส มาแก้ว. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการท างานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความหลงใหลในงานแบบกลมกลืน [ปฏิญญานิพนธ์ปฏิญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- พีรณย์ จัตูรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 [ปฏิญญานิพนธ์ปฏิญญามหาบัณฑิต, <http://gg.gg/vckkc>].
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [ปฏิญญานิพนธ์ปฏิญญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- เนาวรัตน์ เขาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 2 [การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 [ปฏิญญานิพนธ์ปฏิญญา

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ. เพชรเกษมพริ้นติ้ง.
- มารุต พัฒนาผล. (2560). กระบวนทัศน์การโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม. จัรัล  
สนิทวงศ์การพิมพ์.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
กรุงเทพมหานคร เขต 1 [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ  
โรฒ].
- รชวิทย์ หล่อศรีสุขชัย. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ  
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- วสันต์ สุทธาวาศ. (2558). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา  
[ปริญญานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีด  
สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ลำปางเขต 3 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา,  
มหาวิทยาลัยพะเยา].
- วสันต์ สุทธาวาศ. (2558). ความเป็นนวัตกรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ: การศึกษาทฤษฎี  
ฐานราก. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 2558(2), 295.
- วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สมุทรสงคราม [ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน. ทิพย์วิสุทธิ.
- วิวัฒน์ มีสุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของครูนวัตกรด้านเทคโนโลยีการศึกษาใน  
สถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(3), 55-60.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [ปริญญานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). รายงานผลการดำเนินงาน ANNUAL REPORT ประจำปีงบประมาณ 2566.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนักประดิษฐ์จากบทเรียนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สร้างนักประดิษฐ์. เอ็น 60 รัตนเทอดding.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). นวัตกรรมเพื่ออนาคต. กระทรวงอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2563). นวัตกรรมบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรม วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 22(2), 193-213.
- สุนทร สายคำ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในมุมมองของผู้ได้บังคับบัญชา. วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม, 4(2), 15-28.
- สุรัตน์ แทนประเสริฐกุล. (2564). ระบบนิเวศนวัตกรรมในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนานักเรียนนวัตกรรม [ปริญญานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- สุรียา สรวงศิริ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวีพร พิงพุกทคุณ. (2550). การบริหารจัดการทีมงาน: รวมทักษะที่สำคัญของผู้นำทีมงานที่เป็นเลิศในทุกองค์กร. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- อนันท์ งามสะอาด. (2556). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ. อรุณการพิมพ์.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [ปริญญานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- อมรรัตน์ เดชะนอก. (2563). การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7(9), 1-15.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3 [ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช].

อำภา ไชยทะเล, หทัย น้อยสมบัติ, ภัทรวรรณ คำแปล, & ชัยยนต์ เพาพาน. (2564). ภาวะผู้นำเชิง  
นวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
ร้อยเอ็ด, 15(2), 108-109.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

### 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### 2. อาจารย์ ดร.ตลศักดิ์ ไทรเล็กทิม

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### 3. ดร.ลฎาภา นาคคูบัว

ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

### 4. ดร.สุรัตน์ แทนประเสริฐกุล

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียนนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้

ผู้อำนวยการฝ่ายมัธยมศึกษา

โรงเรียนตรุณสิกษาลัย

### 5. ดร.อัฐผล ธิรพรพงษ์ศิริ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนวัดสุทธิวราราม



ภาคผนวก ข  
ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

**ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย**  
**แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ**  
**ความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**  
**กรุงเทพมหานคร เขต 2**

เกณฑ์การพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม ไม่ขัดจริยธรรม และ สอดคล้องกับ  
 นิยามศัพท์ เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง	+1	หากข้อความ <u>สอดคล้อง</u>
เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง	0	หาก <u>ไม่แน่ใจ</u> ว่าข้อความสอดคล้อง
เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง	-1	หากข้อความ <u>ไม่สอดคล้อง และกรุณาให้คำแนะนำ</u>

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ**

**1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอรียวัฒน์**

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา  
 อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**2. อาจารย์ ดร.ชลศักดิ์ ไทรเล็กทิม**

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา  
 อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**3. ดร.ลฎาภา นาคคุบัว**

ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา  
 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

**4. ดร.สุรัตน์ แทนประเสริฐกุล**

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียนนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้  
 ผู้อำนวยการฝ่ายมัธยมศึกษา  
 โรงเรียนตรุณสิกขาลัย

**5. ดร.อัญฐผล ธีรพรพงษ์ศิริ**

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา  
 ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนวัดสุทิวราราม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ข้อที่	ข้อความ	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
<b>องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง</b>								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์/เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อเคลื่อนไหวกระบวนการทำงานให้สถานศึกษามีอัตลักษณ์โดดเด่นและท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาและปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความแปลกใหม่ท้าทายเป็นไปได้และเหมาะสมในการนำไปเป็นหลักในการพัฒนาโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาที่นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดการไกลมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ตรงกับเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้



ข้อที่	ข้อความ	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
	วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต							
<b>องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม</b>								
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายเดียวกัน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษายืดหยุ่นปรับตัวเก่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีและเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้วัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ออกแบบสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
<b>องค์ประกอบที่ 3 การคิดสร้างสรรค์</b>								
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการทำงานแบบใหม่ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<b>องค์ประกอบที่ 4 การบริหารความเสี่ยง</b>								
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการควบคุมป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการวัดประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อควบคุมความ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
	เสี่ยงที่อาจเกิดผลเสียต่อการศึกษา							
<b>องค์ประกอบที่ 5 การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม</b>								
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่นำมาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่ทำให้ครูและบุคลากรรู้ถึงความเท่าเทียมที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดกระบวนการ สถานที่ เวลา ให้ครูและบุคลากรมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำไปสร้างและพัฒนานวัตกรรมของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าถึงการศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอดความรู้การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการต่อยอดแนวคิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
<b>องค์ประกอบที่ 1 การคิดริเริ่ม</b>								
1	ท่านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ท่านมองเห็นถึงโอกาสและความเป็นไปได้ของสิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ท่านคิดนอกกรอบหรือแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ท่านคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ท่านเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ท่านมีจินตนาการ จุดประกายความคิด และสร้างสรรค์งานใหม่ได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	ท่านคิดยืดหยุ่น ขวนขวายความรู้ใหม่ กรอบคิดใหม่ ๆ เพื่อออกแบบนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	ท่านคิดอย่างคล่องแคล่ว ทลายกรอบความคิดเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ท่านมองเห็นความแตกต่างในสิ่งที่เห็นหรือสิ่งที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	ท่านสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่จำเป็นถึงปัจจัยด้านขีดจำกัดของเทคโนโลยีการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<b>องค์ประกอบที่ 2 การตั้งคำถาม</b>								
11	ท่านเป็นคนช่างสงสัยและอยากรู้อยากเห็นต่อสิ่งรอบตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	ท่านเป็นคนตั้งคำถามถึงสิ่งที่ต้องการค้นพบอย่างตรงประเด็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามที่ท้าทายความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามที่ท้าทายสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
15	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามเพื่อสร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<b>องค์ประกอบที่ 3 การสังเกต</b>								
17	ท่านมีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
18	ท่านสามารถควบคุมความคิดเห็นส่วนตัวหรือความลำเอียงได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายของการสังเกตไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	ท่านวางแผนการสังเกตอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	ท่านสังเกตสิ่งต่าง ๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	ท่านมักจะจดบันทึกสิ่งที่พบเห็นจากการสังเกต	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
<b>องค์ประกอบที่ 4 การทดลอง</b>								
23	ท่านกล้าเสี่ยงและยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
24	ท่านมองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผล	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
25	ท่านมีความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
26	ท่านมีความสามารถในการออกแบบการทดลอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27	ท่านสามารถปฏิบัติการทดลองอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28	ท่านมีความสามารถในการบันทึกและสรุปผล	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
<b>องค์ประกอบที่ 5 การสร้างเครือข่าย</b>								
29	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีหรือมีเครือข่ายที่ร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือทำอย่างเข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30	ท่านเปิดใจยอมรับฟังผู้อื่นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31	ท่านมีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกันกับเครือข่าย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
32	ท่านมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
33	ท่านมีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34	ท่านมีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเรื่องการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)**  
**เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้  
 ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)  
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน จำนวน 42 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)  
 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู จำนวน 5 ด้าน จำนวน 34 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม หรือสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้  
 ขอแสดงความนับถือ

นายเฉลิมพล ตีสวัสดิ์  
 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** ให้ท่านตอบคำถามลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ของแต่ละข้อ  
คำถามที่ตรงกับท่านเพียงคำตอบเดียว

**1. เพศ**

- (1) ชาย  
 (2) หญิง

**2. อายุ**

- (1) ต่ำกว่า 30 ปี  
 (2) 30 - 39 ปี  
 (3) 40 - 49 ปี  
 (4) มากกว่า 49 ปี

**2. ระดับการศึกษาสูงสุด**

- (1) ปริญญาตรี  
 (2) ปริญญาโท  
 (3) ปริญญาเอก

**3. ระดับตำแหน่งการทำงาน**

- (1) ครูผู้ช่วย  
 (2) ครู  
 (3) ครูชำนาญการ  
 (4) ครูชำนาญการพิเศษ

**4. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา**

- (1) ต่ำกว่า 5 ปี  
 (2) 6 - 10 ปี  
 (3) 11 - 15 ปี  
 (4) มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการ แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเป็นจริงในโรงเรียนของท่าน เพียงช่องเดียวเท่านั้น โดยกำหนดความหมาย ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม น้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม น้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมา กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์/เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อเคลื่อนไหว กระบวนการทำงานให้สถานศึกษามีอัตลักษณ์ โดดเด่นและท้าทาย					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาและปรับปรุง วิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้มีความแปลกใหม่ท้าทายเป็นไปได้และ เหมาะสมในการนำไปเป็นหลักในการพัฒนา โรงเรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นใหม่ ๆ ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดการไกลมองเห็นอนาคตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วรอบด้าน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้เกิดการพัฒนาจากสภาพปัจจุบันให้ตรงกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต					
<b>องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม</b>						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลในสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายเดียวกัน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษายืดหยุ่นปรับตัวเก่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีและเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับงาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้นวัตกรรมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรเพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้เกิดการช่วยคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
	ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูและบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ออกแบบสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน					
<b>องค์ประกอบที่ 3 การคิดสร้างสรรค์</b>						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและ เป็นประโยชน์มากขึ้น					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการทำงานแบบใหม่ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนทำงานของตนอย่างสร้างสรรค์					
25	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหลากหลายในการพัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน					
<b>องค์ประกอบที่ 4 การบริหารความเสี่ยง</b>						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการควบคุมป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตให้มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					
28	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจสอบติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาวางมาตรฐานการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวหน้าดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่เสมอ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการวัดประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดผลเสียต่อการศึกษา					
<b>องค์ประกอบที่ 5 การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม</b>						
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถผสมผสานทรัพยากรที่มีอยู่มาบริหารจัดการร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดนวัตกรรม					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาที่ทำให้ครูและบุคลากรรู้ถึงความเท่าเทียมที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนก้าวหน้าในวิชาชีพ					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ จัดกระบวนการ สถานที่ เวลา ให้ครูและบุคลากรมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำไปสร้างและพัฒนาวัตกรรมการของตนเอง					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
	เพิ่มเติมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายทอด ความรู้การสร้างนวัตกรรมในรูปแบบงานวิจัย					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิด การต่อยอดแนวคิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้น ให้บุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการ  
แสดงออกถึงความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของท่านตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียวเท่านั้น โดยกำหนด  
ความหมาย ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความเป็นนวัตกรรม มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเป็นนวัตกรรม มาก
- 3 หมายถึง มีความเป็นนวัตกรรม ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเป็นนวัตกรรม น้อย
- 1 หมายถึง มีความเป็นนวัตกรรม น้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู				
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 1 การคิดริเริ่ม</b>						
1	ท่านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ					
2	ท่านมองเห็นถึงโอกาสและความเป็นไปได้ของสิ่งใหม่ ๆ					
3	ท่านคิดนอกกรอบหรือแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิม					
4	ท่านคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ๆ					
5	ท่านเชื่อมโยงความคิดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น					
6	ท่านมีจินตนาการ จุดประกายความคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ได้ด้วยตนเอง					
7	ท่านคิดยืดหยุ่น ขวนขวายความรู้ใหม่ กรอบคิดใหม่ ๆ เพื่อออกแบบนวัตกรรม					
8	ท่านคิดอย่างคล่องแคล่ว ทลายกรอบความคิดเดิม					
9	ท่านมองเห็นความแตกต่าง ในสิ่งที่เห็นหรือสิ่งที่ทำ					
10	ท่านสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงปัจจัยด้านขีดจำกัดของเทคโนโลยีการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู				
		5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 2 การตั้งคำถาม</b>						
11	ท่านเป็นคนช่างสงสัยและอยากรู้อยากเห็นต่อสิ่งรอบตัว					
12	ท่านเป็นคนตั้งคำถามถึงสิ่งที่ต้องการค้นพบอย่างตรงประเด็น					
13	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามที่ท้าทายความสามารถของตนเอง					
14	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามที่ท้าทายสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
15	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามเพื่อสร้างมุมมองและทางเลือกใหม่ ๆ					
16	ท่านเป็นคนที่ตั้งคำถามที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้					
<b>องค์ประกอบที่ 3 การสังเกต</b>						
17	ท่านมีความรู้ในเรื่องที่ต้องการจะสังเกต					
18	ท่านสามารถควบคุมความคิดเห็นส่วนตัวหรือความลำเอียงได้ดี					
19	ท่านกำหนดจุดมุ่งหมายของการสังเกตไว้อย่างชัดเจน					
20	ท่านวางแผนการสังเกตอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ					
21	ท่านสังเกตสิ่งต่าง ๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน					
22	ท่านมักจะจดบันทึกสิ่งที่พบเห็นจากการสังเกต					
<b>องค์ประกอบที่ 4 การทดลอง</b>						
23	ท่านกล้าเสี่ยงและยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น					
24	ท่านมองเห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผล					
25	ท่านมีความพยายามและความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ					
26	ท่านมีความสามารถในการออกแบบการทดลอง					
27	ท่านสามารถปฏิบัติการทดลองอย่างมีขั้นตอน					



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู				
		5	4	3	2	1
	และเป็นระบบ					
28	ท่านมีความสามารถในการบันทึกและสรุปผล					
<b>องค์ประกอบที่ 5 การสร้างเครือข่าย</b>						
29	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีหรือมีเครือข่ายที่ร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือทำอย่างเข้มแข็ง					
30	ท่านเปิดใจยอมรับฟังผู้อื่นอย่างมีเหตุผลและยอมรับความผิดพลาด					
31	ท่านมีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกันกับเครือข่าย					
32	ท่านมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
33	ท่านมีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
34	ท่านมีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





AF19-03-03.1  
August, 2023

**หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์**  
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

**ชื่อโครงการวิจัย :** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

**ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย :** นายเฉลิมพล ตีสวัสดิ์

**หน่วยงานต้นสังกัด :** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**หมายเลขรับรองโครงการวิจัย :** SWUEC-672113


**รายการเอกสารที่รับรอง :**

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา                | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2567     |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์                    | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                 | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย                            |                                      |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

**วันที่รับรอง :** 14 มีนาคม 2567

**วันที่หมดอายุ :** 13 มีนาคม 2568

(ลงชื่อ).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17  
โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590

ภาคผนวก จ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ อว 8718/531

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

4 เมษายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เนื่องด้วย นายเฉลิมพล ตีสวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672113

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็น นวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” กับ ครูภายในโรงเรียนสังกัดของพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 361 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนสังกัดพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในเดือนเมษายน 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 083 559 7995

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นายเฉลิมพล ดีสวัสดิ์

