

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
นาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากาญจนบุรี

**Innovative Leadership of School Administrators in the Education Sandbox
under the Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi**

กชกร เกษมสุวรรณ¹, ทศตริณ วรณเกตุศิริ² และ อรุษา ปุณยบุรณะ³

Kotchakorn Kasemsuwan¹, Tussatrin Wannagatesiri² and Ornusa Punyaburana³

(วันรับบทความ : 5 กุมภาพันธ์ 2568/วันแก้ไขบทความ : 20 มีนาคม 2568/วันตอบรับบทความ : 17 เมษายน 2568)

(Received Date : Feb 5th, 2025, Revised Date : Mar 20th, 2025, Accepted Date : Apr 17th, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จากสถานศึกษานาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 132 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

¹ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน Email: Kotchakorn.kas@ku.th

¹ Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus Email: Kotchakorn.kas@ku.th

² คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน Email: Tussatrin.k@ku.th

² Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus Email: Tussatrin.k@ku.th

³ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน Email: Ornusa.p@ku.th

³ Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus Email: Ornusa.p@ku.th

* ผู้ติดต่อหลัก Email: Tussatrin.k@ku.th

* Corresponding author Email: Tussatrin.k@ku.th

2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานและกลุ่มงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายของครู มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ในขณะที่ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ และขนาดสถานศึกษา ไม่มีความแตกต่าง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of innovative leadership of school administrators in the education sandbox, and 2) to compare the level of innovative leadership of school administrators in the education sandbox based on teachers' opinions under the Secondary Educational Service Area Office Kanchanaburi, classified by teacher' educational qualifications, work experience, subject groups, special assignments, and school size. The sample were 132 teachers holding the position as head of subjects learning area and head of special task assignments in the education sandbox of Kanchanaburi secondary educational service. The research instrument was the 5-level scale questionnaires. The reliability was 0.97. The statistical methods used were arithmetic mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), t-test, and one-way ANOVA

The research finding were as follows.

1) The overall assessment of opinions on the innovative leadership of school administrators in the education sandbox was found to be at a highest level. When considering each aspect, a vision for change, creativity, teamwork and participation, and creating an innovative organizational climate were found to be at a high level.

2) The innovative leadership of school administrators in the education sandbox, according to the opinions of teachers, classified by work experience and the special tasks assignments of teachers, showed a statistically significant difference at the .05 level in the aspects of having a vision for change, creating an innovative organizational climate, and risk management. While factors such as educational qualifications, learning areas, and school size did not significantly.

Keyword : Innovative Leadership, School Administrators, Education sandbox

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ Office of the National Economic and Social Development Council (2018) ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประเทศในทุกมิติ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นประเทศพัฒนาแล้วภายในระยะเวลา 20 ปี โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยภูมิปัญญาและนวัตกรรม กอปรกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวข้ามอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ตลอดจนเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งภายในและภายนอกประเทศ แผนพัฒนาดังกล่าวมีเป้าหมายหลักในการพลิกโฉมประเทศไทยไปสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ สู่ฐานนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ การสร้างสังคมที่เปิดโอกาสอย่างเท่าเทียม การปรับเปลี่ยนแนวทางการผลิตและบริโภคสู่ความยั่งยืน และการเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก (National Economic and Social Development Council, 2023)

การปฏิรูปการศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การปฏิรูปดังกล่าวสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา โดยเฉพาะในประเด็นการปรับโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การปฏิรูปดังกล่าวประกอบด้วย 3 แนวทางหลัก ได้แก่ (1) การส่งเสริมความเป็นอิสระของสถานศึกษาในการบริหารจัดการ (2) การพัฒนาและขยายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และ (3) การปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน โดยเป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ การเพิ่มความเป็นอิสระและธรรมาภิบาลของสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชนและบริบทพื้นที่ การขยายผลนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้แนวทางการกระจายอำนาจและการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อคุณภาพ การศึกษา Committee on National Education Reform (2018) ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาและการปรับโครงสร้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการศึกษาไทยในระยะยาว โดยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาให้มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา

จากการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายที่สำคัญ ได้แก่ การจัดตั้งพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการศึกษาสู่ระดับพื้นที่ เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการอย่างคล่องตัว

สามารถพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ Ministry of Education (2019) ภายใต้พระราชบัญญัติดังกล่าว ได้มีการกำหนดพื้นที่นำร่องสำหรับการดำเนินงานด้านพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยมี 8 จังหวัดที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นพื้นที่นำร่อง ซึ่งจังหวัดกาญจนบุรีเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ได้รับเลือกให้เข้าร่วมเป็นจังหวัดนำร่อง และกำหนดเป้าหมายสำคัญในการส่งเสริมให้สถานศึกษาในพื้นที่สามารถพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น โดยใช้แนวคิดของ "พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา" เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน และสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาที่สามารถขยายผลไปยังพื้นที่อื่น ๆ ได้ โดยแนวทางการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1). นวัตกรรมเชิงนโยบาย เป็นการปรับปรุงนโยบาย กฎระเบียบให้คล่องตัว โดยข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงได้มาจากการปรึกษาหารือและรับฟังปัญหาจากสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่ รวมทั้งการศึกษากฎระเบียบและแนวทางการบริหารของสถานศึกษาคุณภาพสูง 2). นวัตกรรมการเรียนการสอนและการบริหารในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการของผู้อำนวยการและครูในสถานศึกษานำร่องที่เข้าร่วมอยู่ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา ทั้งการจัดการหลักสูตรรูปแบบใหม่ วิธีการสอน วิธีการบริหาร การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ โดยพิจารณาเลือกต่อยอดแนวปฏิบัติที่ผ่านการใช้จริงและพบว่ามีผลลัพธ์ที่ดีทั้งในและต่างประเทศ (Kanchanaburi Provincial Education Office, 2018)

จังหวัดกาญจนบุรีได้รับคัดเลือกให้เป็นหนึ่งในพื้นที่นำร่องนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาแบบการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานดังกล่าวยังคงเผชิญกับอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา และเป็นการท้าทายต่อบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบประเด็นปัญหาสำคัญ ได้แก่ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงเรียนนำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตลอดจนสมรรถนะที่กำหนดยังไม่ชัดเจน 2) ครูผู้สอนไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีภาระงานอื่นๆ ค่อนข้างมาก เช่น งานด้านเอกสารต่างๆ ด้านการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ทำให้ครูผู้สอนไม่ได้เรียนรู้รูปแบบ/นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และ 3) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษายังไม่พร้อม เช่น ระบบสาธารณูปโภคไม่เอื้ออำนวย รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจและความคล่องตัวในการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามโครงการ (Office of the Education Service Area 3, 2022)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จากการศึกษาของ Poonsub (2020) พบว่าการบริหารโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ได้แก่ (1) การบริหารฐานนวัตกรรม (2) การบริหารสมรรถนะองค์กร (3) การบริหารหุ้นส่วนองค์กร (4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (5) การพัฒนานวัตกรรม (6) นวัตกรรมเชิงระบบ และ (7) การบริหารแผนนวัตกรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างมีกลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม งานวิจัยของ Bupphachuen (2020) และ Suwanwong (2016) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม ที่มีต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน การกำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ การสร้างสื่อการเรียนการสอน และการออกแบบกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการชี้แจงและสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างนวัตกรรมกับการพัฒนาวิชาชีพครู การส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม (Teacher Innovation Network: TIN) ที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ นอกจากการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะให้ความสำคัญต่อการระดมทรัพยากรและสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เช่น การสร้างความร่วมมือกับชุมชน นักวิชาการ จากสถาบันการศึกษา และภาคธุรกิจ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เพื่อช่วยให้สถานศึกษามีทรัพยากรเพียงพอในการสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่คุณภาพการศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 การมีผู้บริหารที่สามารถกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวโน้มและเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา ผ่านการส่งเสริมแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม รวมถึงการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก งานวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ตามความคิดเห็นของครู ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสะท้อนภาพภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงในสถานศึกษา และเป็นกลุ่มบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากแนวทางการบริหารมากที่สุด ความคิดเห็นของครูจึงเป็นดัชนีสำคัญที่ช่วยประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในสถานศึกษา อีกทั้งยังสามารถชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาเพื่อให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ งานวิจัยยังมุ่งเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย และขนาดของสถานศึกษา เพื่อให้เห็นแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างแท้จริง มีข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบการศึกษาในปัจจุบัน โดยใช้มุมมองของครูเป็นเครื่องมือในการประเมินและปรับปรุงแนวทางการบริหาร ตลอดจนช่วยเสริมสร้างแนวทางในการพัฒนา นโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย และขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยผู้วิจัยใช้หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่ (Yaowanat, 2019), (Pongnet, 2021), (Tangsiripattana, 2021), (Kareeat, 2021), (Kesana, 2021), (Nuanthong, 2022), (Lumlertwattana, 2022), (Sarapon, 2022), (Sittichatburana, 2023), (Yamwong, 2023) จากข้างต้น ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน จากนั้นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด และได้คัดสรรองค์ประกอบมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานและบริบทของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	Yaowanat (2019)	Pongnet (2021)	Tangsiripattana (2021)	Kareerat (2021)	Kesana (2021)	Nuanthong (2022)	Lumlertwattana (2022)	Sarapon (2022)	Sittichatburana (2023)	Yamwong (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง											10	100	✓
- การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓			
- การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	✓												
- การมีวิสัยทัศน์การ			✓										

นักศึกษาคณะที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	Yaowanat (2019)	Pongnet (2021)	Tangsiripattana (2021)	Kareerat (2021)	Kesana (2021)	Nuanthong (2022)	Lumlerwattana (2022)	Sarapon (2022)	Sittichatburana (2023)	Yamwong (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
เปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม													
- วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง					✓								
2. การมีความคิดสร้างสรรค์											10	100	✓
- การมีความคิดสร้างสรรค์และ จินตนาการ	✓												
- การมีความคิดสร้างสรรค์								✓					
- การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม			✓										
- ความคิดสร้างสรรค์		✓			✓	✓							
- การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม							✓			✓			
- การคิดสร้างสรรค์				✓					✓				
3. การทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม											10	100	✓
- การทำงานเป็นทีม	✓			✓	✓				✓				
- การทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม		✓				✓		✓					
- การมีส่วนร่วมและการทำงาน เป็นทีมเชิงนวัตกรรม			✓										
- การมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม							✓			✓			
4. การบริหารความเสี่ยง											6	60	✓
- การบริหารความเสี่ยง					✓	✓		✓	✓				
- การบริหารความเสี่ยงเชิง นวัตกรรม			✓										
- การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ	✓												
5. การสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม											10	100	✓
- การสร้างบรรยากาศแห่ง	✓												

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	Yaowanat (2019)	Pongnet (2021)	Tangsiripattana (2021)	Kareerat (2021)	Kesana (2021)	Nuanthong (2022)	Lumlerwattana (2022)	Sarapon (2022)	Sittichatburana (2023)	Yamwong (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
นวัตกรรมในสถานศึกษา													
- การสร้างบรรยากาศองค์กร เชิงนวัตกรรม			✓										
- การสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม		✓											
- การสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม				✓			✓			✓			
- การสร้างบรรยากาศสังคมแห่ง การเรียนรู้					✓								
- บรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม					✓								
- การสร้างบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม									✓				
- การสร้างองค์กรแห่ง นวัตกรรม								✓					
6. การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร											2	20	
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร		✓							✓				
7. การแสดงพฤติกรรมความ เป็นผู้นำ											3	30	
- การสร้างแรงจูงใจ				✓									
- การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร	✓												
- การมอบหมายงาน/การ กระจายอำนาจ	✓												
8. การมีความสามารถในการ เรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม											2	20	
- ความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรม	✓												

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	Yaowanat (2019)	Pongnet (2021)	Tangsiripattana (2021)	Kareerat (2021)	Kesana (2021)	Nuanthong (2022)	Lumlerwattana (2022)	Sarapon (2022)	Sittichatburana (2023)	Yamwong (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
- การแก้ปัญหาและสร้าง นวัตกรรม				✓									

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 21 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 252 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 132 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย (Methodology)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 21 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 252 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 11 โรงเรียน (ร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียน 21 โรงเรียน) ทำการสุ่มโรงเรียนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน รวมทั้งสิ้น 132 คน ประกอบไปด้วย ครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 88 คน และครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 44 คน

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนนาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

ขนาด สถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน นาร่องในพื้นที่ นวัตกรรม	จำนวนโรงเรียน หน่วยสุ่ม (สัดส่วนร้อยละ 50)	ผู้ให้ข้อมูล	
			หัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้	หัวหน้างานพิเศษ ที่ได้รับมอบหมาย
ขนาดเล็ก	-	-	-	-
ขนาดกลาง	6	3	24	12
ขนาดใหญ่	9	5	40	20
ขนาดใหญ่พิเศษ	6	3	24	12
รวม	21	11	88	44

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี (2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective of Congruence: IOC) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ถือว่าใช้ได้ และนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 24 คน และหัวหน้างานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 12 คน ในสถานศึกษานาร่องพื้นที่นวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี รวมจำนวน 36 คน ซึ่งไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1974) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามงานวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานาร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำนวน 9 ข้อ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จำนวน 8 ข้อ และ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง จำนวน 6 ข้อ รวม 36 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1967) และแปลผลของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ Srisaard (2017) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	อยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	อยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Form ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1.ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่
นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวม

(n = 132)				
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.62	0.35	มากที่สุด	1
2 ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.54	0.37	มากที่สุด	2
3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.53	0.32	มากที่สุด	4
4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.53	0.31	มากที่สุด	3
5 ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.21	0.40	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.51	0.35	มากที่สุด	-

ข้อมูลจากตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.62$, S.D = 0.35) รองลงมาคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D = 0.37) ด้านการบริหารความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D = 0.40) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	วุฒิ ป.ตรี (n = 105)		วุฒิสสูงกว่า ป.ตรี (n = 27)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.62	0.31	4.64	0.48	-0.202	.841
2 ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.54	0.34	4.56	0.48	-0.217	.829
3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.51	0.32	4.60	0.36	-1.292	.199
4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม	4.52	0.29	4.60	0.35	-1.303	.195
5 ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.16	0.40	4.41	0.34	-2.913	.004*
รวมเฉลี่ย	4.48	0.26	4.57	0.34	-0.089	.140

ข้อมูลจากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในรายด้าน พบว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเฉพาะด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t(130) = 2.913, p = .004$) และกลุ่มครูที่มีวุฒิต่างกันจะมีความคิดเห็น
ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิด
สร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในภาพรวม พบว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	(n = 5)		(n = 47)		(n = 80)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.23	0.73	4.65	0.28	4.63	0.35	3.511	.033*
2 ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.13	0.79	4.54	0.25	4.57	0.39	3.305	.400
3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.24	0.73	4.53	0.28	4.55	0.31	2.146	.121
4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.15	0.82	4.54	0.24	4.55	0.28	4.270	.016*
5 ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.83	0.42	4.18	0.35	4.26	0.41	3.156	.046*
รวมเฉลี่ย	4.13	0.65	4.50	0.18	4.52	0.28	4.834	.009*

ข้อมูลจากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในรายด้าน พบว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($F(2, 129) = 3.511, p = .033$) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($F(2, 129) = 4.270, p = .016$) และด้านการบริหารความเสี่ยง ($F(2, 129) = 3.156, p = .046$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในภาพรวม พบว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(2, 129) = 4.834, p = .009$)

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Cheffe methord) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.23	4.65	4.63
น้อยกว่า 5 ปี	4.23	-	-0.42*	-0.40*
5 – 10 ปี	4.65	-	-	0.02
มากกว่า 10 ปี	4.63	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ต่ำกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Cheffe method) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.23	4.65	4.63
น้อยกว่า 5 ปี	4.23	-	-0.39*	-0.40*
5 – 10 ปี	4.65	-	-	0.02
มากกว่า 10 ปี	4.63	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ต่ำกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Cheffe method) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในด้านการบริหาร ความเสี่ยง

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.23	4.65	4.63
น้อยกว่า 5 ปี	4.23	-	-0.34	-0.42*
5 – 10 ปี	4.65	-	-	0.08
มากกว่า 10 ปี	4.63	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม ด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง ต่ำกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

กล่าวโดยสรุป กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($F(2, 129) = 4.270, P = .016$) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($F(2, 129) = 3.511, P = 0.033$) และด้านการบริหารความเสี่ยง ($F(2, 129) = 3.156, P = .046$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี มีมุมมองเชิงบวกต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาพรวม

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา										รวมเฉลี่ย	
	1 ด้านการมีวิสัยทัศน์		2 ด้านการคิดสร้างสรรค์		3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม		4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม		5 ด้านการบริหารความเสี่ยง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1 ภาษาไทย (n = 11)	4.66	0.46	4.58	0.61	4.61	0.46	4.56	0.35	4.00	0.59	4.48	0.47
2 คณิตศาสตร์ (n = 11)	4.71	0.17	4.64	0.21	4.61	0.24	4.65	0.25	4.03	0.46	4.53	0.18
3 วิทยาศาสตร์ (n = 11)	4.74	0.19	4.71	0.23	4.61	0.22	4.63	0.25	3.92	0.41	4.52	0.18
4 สังคมศึกษา (n = 11)	4.51	0.58	4.42	0.51	4.37	0.38	4.40	0.24	4.23	0.25	4.39	0.32
5 สุขศึกษา (n = 11)	4.60	0.20	4.58	0.19	4.52	0.12	4.48	0.19	4.03	0.27	4.44	0.13
6 ศิลปะ (n = 11)	4.57	0.24	4.39	0.35	4.46	0.32	4.51	0.33	4.30	0.24	4.45	0.22
7 การงานอาชีพ (n = 11)	4.71	0.22	4.59	0.19	4.53	0.36	4.51	0.27	4.26	0.20	4.52	0.17
8 ภาษาต่างประเทศ (n = 11)	4.52	0.27	4.36	0.22	4.44	0.25	4.52	0.16	4.15	0.27	4.40	0.14
F (7, 80)	0.898		1.349		0.859		1.028		1.609		0.543	
p	.512		.239		.543		.418		.145		.799	

ข้อมูลจากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในรายด้าน พบว่า กลุ่มครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย								F	p
	บริหารงาน วิชาการ		บริหารงาน ทั่วไป		บริหารงาน บุคคล		บริหารงาน งบประมาณ			
	(n = 11)		(n = 11)		(n = 11)		(n = 11)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	4.52	0.52	4.52	0.48	4.68	0.21	4.75	0.33	0.922 (3, 40)	.439
2 ด้านการคิด สร้างสรรค์	4.33	0.62	4.55	0.37	4.64	0.16	4.73	0.29	1.992 (3, 40)	.131
3 ด้านการทำงานเป็น ทีมและมีส่วนร่วม	4.44	0.53	4.54	0.39	4.63	0.20	4.65	0.26	0.709 (3, 40)	.552
4 ด้านการสร้าง บรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	4.35	0.55	4.60	0.32	4.60	0.18	4.59	0.39	1.116 (3, 40)	.354
5 ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	4.44	0.51	4.50	0.42	4.70	0.29	4.71	0.35	3.447 (3, 40)	.025*
รวมเฉลี่ย	4.42	0.51	4.54	0.38	4.65	0.10	4.69	0.28	1.596 (3, 40)	.206

ข้อมูลจากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ในรายด้าน พบว่า กลุ่มครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานพิเศษที่ได้รับมอบหมายต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง ($F(3, 40) = 3.447, p = .025$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และในภาพรวม พบว่า กลุ่มครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานพิเศษที่ได้รับมอบหมายต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเชฟเฟ (Cheffe method) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายในการบริหารความเสี่ยง

ประสพการณ์ ทำงาน	$\bar{X}$	บริหารงาน วิชาการ	บริหารงาน ทั่วไป	บริหารงาน บุคคล	บริหารงาน งบประมาณ
		4.38	4.49	4.64	4.65
บริหารงานวิชาการ	4.38	-	0.02	-0.38*	-0.26
บริหารงานทั่วไป	4.49	-	-	-0.39*	-0.27
บริหารงานบุคคล	4.64	-	-	-	0.12
บริหารงาน งบประมาณ	4.65	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามกลุ่มงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ในภาพรวม ด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานวิชาการ และผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานทั่วไป

กล่าวโดยสรุป กลุ่มครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง สูงกว่าครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานวิชาการ และครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา								F	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	(n = 0)		(n = 36)		(n = 60)		(n = 36)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	-	-	4.65	0.29	4.60	0.39	4.65	0.33	0.384 (2, 129)	.682
2 ด้านการคิด สร้างสรรค์	-	-	4.54	0.33	4.53	0.36	4.57	0.44	0.143 (2, 129)	.867
3 ด้านการทำงานเป็น ทีมและมีส่วนร่วม	-	-	4.50	0.30	4.54	0.31	4.55	0.38	0.263 (2, 129)	.769
4 ด้านการสร้าง บรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	-	-	4.48	0.32	4.52	0.31	4.60	0.28	1.619 (2, 129)	.202
5 ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	-	-	4.26	0.34	4.20	0.37	4.18	0.48	0.400 (2, 129)	.671
รวมเฉลี่ย	-	-	4.49	0.26	4.49	0.28	4.52	0.30	0.192 (2, 129)	.825

ข้อมูลจากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในรายด้านและภาพรวม พบว่า กลุ่มครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ โดยนำเสนอรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมี

วิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาได้ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการใช้และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม และผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีความ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากรและผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ระดมสมอง ด้วยความเต็มใจและจริงใจ และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอนโดยตรงและนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสถานศึกษามีการจัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรม รองรับการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจและลงมือปฏิบัติงานพัฒนาไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับผลกระทบอันเนื่องมาจากความเสี่ยงได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ และผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากร และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย และขนาดของสถานศึกษา ผลปรากฏดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง

ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี 2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี 2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

2.2.3 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่อง ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาพรวมและ รายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามกลุ่มงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม และรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจังหวัดกาญจนบุรีได้เข้าร่วมเป็นจังหวัดนำร่องพื้นที่นวัตกรรมรุ่นที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีได้มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี 2566-2570 มีการกำหนดเป้าประสงค์หลักให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนานวัตกรรมและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการขับเคลื่อนและกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารและครูจึงได้รับการพัฒนานวัตกรรมและระบบการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ จึงส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด อยู่ในอันดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเข้าร่วมเป็นโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เกิดจากความร่วมมือของสถานศึกษาที่ต้องการเข้าร่วมโดยผ่านการพิจารณาและคัดเลือกจากหน่วยงานต้นสังกัดตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี กำหนดวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ผู้บริหารได้แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาได้ รวมไปถึงสามารถโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ Thongwiset (2023) ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเครือข่ายพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากและอยู่ในอันดับสูงสุด สืบเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงมีคุณลักษณะที่มีความชัดเจนในเรื่องของวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรม ขับเคลื่อนด้วยแนวทางใหม่ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ ผ่านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความทันสมัยมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Sarapon (2022) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ในอีกบริบทของวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ของ Kinawong (2024) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอยู่ในอันดับต่ำสุด อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาองค์การตามทิศทางการ

เปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาอย่างไม่สม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรเกิดความล่าช้า มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ไม่เพียงพอ

ส่วนด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินการด้านความเสี่ยงที่รัดกุม สามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับผลกระทบอันเนื่องมาจากความเสี่ยงได้ มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการทำงานร่วมกัน มีการพัฒนาทักษะบุคลากร และการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งส่งผลให้การจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถลดผลกระทบจากความเสี่ยงต่าง ๆ ได้อย่างดี ประกอบกับสถานศึกษามีการดำเนินงานควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง ตามกรอบการดำเนินงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีการกำหนดลักษณะการดำเนินการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) ผสมผสานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ พันธกิจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหารและจัดการองค์กร 2) พิจารณาความเสี่ยงให้ครบทุกประเภทของความเสี่ยงขององค์กร อาทิ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการเงิน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 3) การระบุความเสี่ยงเป็นการคาดการณ์เชิงอนาคต และ 4) การบริหารความเสี่ยงต้องได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรตั้งแต่คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกคน Office for National Education Standards and Quality Assessment (2020) ประกอบกับการบริหารความเสี่ยงถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการที่มีการดำเนินการเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันปัญหาเชิงรุก จึงให้ความสำคัญในการวางแผนเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตามด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากแต่อยู่ในอันดับต่ำสุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสนับสนุนทรัพยากร และการแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลอันเนื่องมาจากบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและมีความไม่แน่นอนของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับ Sarapon (2022) ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ครูมีความเห็นด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก แต่เป็นลำดับต่ำสุดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงเป็นประเด็นที่ยากต่อการพิจารณา อีกทั้งการรับรู้ถึงการบริหารความเสี่ยงของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีมุมมองในภาพรวมต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

ที่คล้ายคลึงกัน ประกอบกับผู้บริหารอาจสื่อสารการบริหารในภาพรวมที่ทั่วถึงกับบุคลากรทุกฝ่าย จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่ม สามารถรับรู้ได้เช่นเดียวกัน รวมถึงการดำเนินงานพื้นฐานที่ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนสามารถรับรู้ได้ร่วมกัน เช่น การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม เป็นต้น แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง ในระดับที่สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณวุฒิระดับสูงกว่าปริญญาตรีอาจได้รับการฝึกฝนหรือมีความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เช่น การบริหารความเสี่ยง การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หรือการแก้ปัญหา ซึ่งอาจมีส่วนช่วยให้มองเห็นการทำงานของผู้บริหารในมุมที่ละเอียดกว่า ประกอบกับอาจจะเกิดจากความคาดหวังต่อผู้บริหาร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี อาจมีความคาดหวังต่อผู้บริหารที่มุ่งเน้นด้านการปฏิบัติมากกว่า เช่น การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี อาจคาดหวังวิธีการบริหารความเสี่ยงที่เป็นระบบและมีหลักการมากกว่า จึงส่งผลให้เกิดมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Prathumma (2023) ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Kaewsrinok (2522) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน รวมทั้ง Boriharnpanit (2022) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการรับรู้ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ยังคงอยู่ในช่วงการปรับตัวและเรียนรู้เกี่ยวกับระบบการศึกษา การจัดการภายในสถานศึกษา รวมถึงแนวทางการบริหารของผู้บริหาร อาจไม่คุ้นเคยกับนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมที่ผู้บริหารนำเข้ามาปรับใช้ภายในสถานศึกษา อาจทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารยังไม่ชัดเจนหรือมีความเข้าใจไม่ลึกซึ้งเท่ากับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า มักมีประสบการณ์ได้สัมผัสกับกระบวนการพัฒนาองค์กรและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ ซึ่งทำให้มีการรับรู้และประเมินค่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในลักษณะที่มีประสบการณ์มากขึ้น โดยเห็นว่าผู้บริหารมีความพยายามและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

แม้ว่าอาจจะไม่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทันที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Somboonjorn (2022) พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขาคูสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Singoei (2024) ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต่างกัน มีการรับรู้ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรในภาพรวม มีการทำงานร่วมกันในทุกระดับ ส่งเสริมการอบรมและการพัฒนาวิชาชีพที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งการมุ่งหวังผลลัพธ์ที่ชัดเจนจากการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมอาจไม่แตกต่างกัน ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เนื่องจากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อาจได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน เช่น การจัดอบรม การพัฒนาหลักสูตรใหม่ การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งทำให้ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ไม่มีความแตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามกลุ่มงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานพิเศษที่ได้รับมอบหมายที่ต่างกัน มีการรับรู้ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษามุ่งหวังที่จะเห็นผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในด้านการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ การพัฒนานวัตกรรมที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจน เช่น การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน หรือการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อาจส่งผลให้หัวหน้างานทุกตำแหน่งมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากทุกฝ่ายล้วนได้รับผลกระทบจากการพัฒนาในทิศทางเดียวกัน

แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานวิชาการ และกลุ่มครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานทั่วไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบทบาทและลักษณะงานที่แตกต่างกัน แม้ว่าหัวหน้างานในทุกตำแหน่งจะมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา แต่ลักษณะงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับนวัตกรรมของผู้บริหารแต่ละตำแหน่งอาจแตกต่างกันออกไป ประกอบกับบทบาทของหัวหน้างานบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาที่ซับซ้อนด้านบุคลากร เช่น การสรรหา การพัฒนา และการแก้ไขปัญหาบุคลากร ซึ่งต้องพึ่งพาความสามารถของผู้บริหารในการจัดการความเสี่ยงอย่างมีนวัตกรรม จึงมีการรับรู้ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเชิงบวกได้สูงกว่า

2.5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในทุกขนาดของสถานศึกษา

อาจมีแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาวัฒนธรรมในทิศทางเดียวกัน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันมากนักระหว่างสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบกับการขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้บริหารต้องปรับตัวและส่งเสริมการพัฒนาในทิศทางเดียวกันในทุกขนาดของสถานศึกษา โดยผู้บริหารอาจเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาแผนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งช่วยให้ผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาทุกขนาด มีความเข้าใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Saengnil (2024) ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. การบริหารและพัฒนาครูตามประสบการณ์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างระบบพัฒนาครู ที่แตกต่างกันตามประสบการณ์ โดยเฉพาะกลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ควรจัดโปรแกรมพัฒนาที่เน้นการเสริมสร้างวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม อาจใช้ระบบพี่เลี้ยงโดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และมุมมองในการทำงาน
2. การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควรพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความแตกต่างของครูในแต่ละกลุ่มงาน ควรจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารความเสี่ยงและสร้างระบบการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มงานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานวิชาการและงานบริหารงานทั่วไป รวมถึงการเสนอให้หน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำนโยบายหรือคู่มือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงสำหรับสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร
3. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้กับผู้บริหาร หน่วยงานต้นสังกัดควรนำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้เป็นสาระการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการจัดทำโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีกิจกรรมการให้ความรู้ การลงมือปฏิบัติ และติดตามประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาอย่างละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยใช้กระบวนการเชิงคุณภาพเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ เหตุการณ์ หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของภาวะผู้นำใน

ด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นการสร้างภาพรวมที่ชัดเจนเกี่ยวกับผลการบริหารงานในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงในบริบทปัจจุบันได้อย่างครอบคลุมและชัดเจน

2. ควรใช้ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงประสิทธิผลการบริหารงานในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็นทั้งระดับสูงและต่ำ เพื่อกำหนดกรณีศึกษาในการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนที่มีการดำเนินการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โดยมุ่งเน้นการประเมินผลและปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนในพื้นที่ดังกล่าวสามารถพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- Bupphachuen, A. (2020). Leadership for Innovation: Drives Your Organization toward Excellent. *Journal of Educational Innovation and Research, Suvarnabhumi Institute of Innovation Technology Education and Research*, 4(3), 205-216. [translated]
- Chaemchoi, S. (2012). Innovative concepts for school management in the 21st century. *Journal of Education, Naresuan University*, 14(2), 117-128. [translated]
- Chobsaard, M. (2023). *Innovative Leadership of School Administrators in Song District Phrae Educational Service Area Office 1* (Independent study Master of Education, University of Phayao). [translated]
- Chomsri, A. (2020). *Innovative Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness of World Class Standard Schools in Digital Era under the Secondary Educational Service Area Office 1* (Master of Education Thesis, Kasetsart University). [translated]
- Committee on National Education Reform. (2018). *National reform plan*. <https://www.nesdc.go.th> [translated]
- Kanchanaburi Provincial Education Office. (2018). *Guidelines for driving educational innovation areas in Kanchanaburi Province*. <https://www.kanpeo.go.th/e-book-details.php?&category=1> [translated]
- Kanchanaburi Provincial Education Office. (2024). *Report on the implementation of the educational innovation area project in Kanchanaburi Province for the fiscal year 2024*. Inspection Monitoring and Evaluation Group, Kanchanaburi Provincial Education Office. [translated]
- Kareerat, R. (2021). Innovative Leadership of School Administrators affecting Teacher Behavior of Teachers in Surin Primary Education Service Area Office 2. *Journal of Roi Et Rajabhat University, Roi Et Rajabhat University*, 16(3), 138-153. [translated]
- Kesana, P. (2021). *Innovative Leadership of School Administrators in Schools for Expanding Educational Opportunities under the Office of Lampang Primary Educational Service Area Office 1* (Independent Study Master of Education, University of Phayao). [translated]

- Kinawong, P. (2024). The Leadership of Education Administration Innovation Area of Primary Schools under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. *Panna Panithan Journal, Mahachulalongkornrajavidyalaya University*, 9(1), 85-98. [translated]
- Lumlertwattana, N. (2022). A Study of the Relationship Between the Innovative Leadership of School Administrators and the Effectiveness of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Phrae. *Sikkha Journal of Education*, 10(1), 53-61. [translated]
- Ministry of Education. (2019). *Education Innovation Area Act, B.E. 2562 (2019)*. Government of the Kingdom of Thailand. <https://www.moe.go.th> [translated]
- Nuanthong, P. (2022). Innovative Leadership of School Administrators under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2. *The 13th Hatyai National and International Conference*, Songkhla Thailand. [translated]
- Office of Secondary Educational Service Area Kanchanaburi. (2023). *The Basic Education Development Plan for 2023-2027. (2023)*. Policy and Planning Group, Office of Secondary Educational Service Area Kanchanaburi. [translated]
- Office of the National Economic and Social Development Council. *The Thirteenth National Economic and Social Development Plan (2023-2027)*. https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/_Final.pdf. [translated]
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *20-year national strategy (2018–2037)*. <https://www.nesdc.go.th> [translated]
- Pongnet, S. (2021). *A Study on Innovative Leadership of School Administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2* (Master of Science in Industrial Education Program in Education Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi). [translated]
- Poonsub, W. (2020). *The Factors of School Administration in The Education Sandbox* (Doctoral dissertation, Educational Administration Program, Silpakorn University). [translated]
- Puangthong, D. & Usaho, K. (2023). Creative leadership of Nong Han School Administrators group 3 Udon Thani Primary educational service area office 3. *Journal of Administration Management and Sustainable Development, Ratchathani University*, 2(1), 299-314. [translated]
- Sarapon, B. (2022). *Innovative Leadership of Administrators Affecting Personnel Management Effectiveness of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Udon Thani* (Master of Education Thesis, Education Administration Program, Sakon Nakhon Rajabhat University). [translated]

- Singoei, N. (2024). *A Study of Innovative Leadership of School Administrators in Mae Na Wang Subdistrict Educational Quality Development Center under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3* (Independent study Master of Education Program, University of Phayao). [translated]
- Siri-on, W. (2022). *Guidelines for promoting innovative leadership of school directors under Phichit Primary Education Service Area Office 1* (Independent study Master of Education Program, Naresuan University). [translated]
- Sittichatburana, T. (2023). Innovative Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirkhan. *Journal of Educational Innovation and Research*, 7(2), 422-437. [translated]
- Somboonjorn, P. (2022). Innovative Leadership of Educational Administrators in Sahawittayaketbantoonsingh Group Under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office. *Journal of Education, Bangkokthonburi University*, 2(1), 332-341. [translated]
- Suwanwong, A. (2016). Teacher Professional Learning Community in Private Schools. *Journal of Education Studies, Chulalongkorn University*, 44(3), 221-237. [translated]
- Tangsiripattana, M. (2021). *A Study of Innovative Leadership of School Administrators Affecting Digital Citizenship of Teacher Under The Office of The Secondary Educational Service Area Bangkok Area 1* (Master of Education Thesis, Education Administration Program, Srinakharinwirote University). [translated]
- Thongwiset, J., Thonhpanchang, P., & Sihawong, J. (2023). The Relationship Between Innovative Leadership of School Administrators and Effectiveness of Academic Administration of Sisaket Education Sandbox School. *Sisaket Rajabhat University Journal, Sisaket Rajabhat University*, 18(1), 122-137. [translated]
- Yamwong, K. (2023). The Innovative Leadership of School Administrators under Bangkok Metropolitan Administration in Eastern Bangkok Group. *ARU Research Journal*, 10(1), 137-150. [translated]