

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ปิยมาส ปัญญา* และ นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ

Piyamas Panya* and Nitwadee Jirarotephinyo

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Bangkok Thonburi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: moowan231000@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษาการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 4,808 คน กลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 369 ตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น แบ่งตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลสถิติ โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้ทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมของสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .588) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม และ 2) ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .298) ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมจำแนกตามอายุ แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ยกเว้น ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ยกเว้น ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

* Received June 7, 2024; Revised June 19, 2024; Accepted June 27, 2024



Abstract

The objective of this research were: 1) To study the innovative leadership of secondary school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1; and 2) Compare development needs of the innovative leadership of secondary school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1, classified by age, teaching experiences, and educational institution size. Research methodology was a survey research. The population secondary school teachers and administrators under Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1 were 4,808 personal, The sample group were obtained from stratified sampling, divided according to school size were 369 personal. The instrument used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The Modified Priority Needs Index (PNIModified) of the current conditions and needs for the development of the innovative leadership of secondary school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1, the results of the data analysis were tested using the t-test. The result of the research were found that: 1) The innovative leadership of secondary school administrators under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1 in the present overall is at a moderate level ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .588). The aspect with the highest average is innovative communication. It is at a high level, and 2) The need for innovative leadership development among secondary school administrators at the highest level ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .298) Results of comparative analysis of needs for innovative leadership development among secondary school under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1 Classified by age, the overall is different. Classified by work experience in the current position Overall, they are different at .05, except for innovative communication is no different and classified by educational institution size Overall, they are different at .05, except for innovative communication is no different

Keywords: Innovative Leadership, Secondary School Administrators, The Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1

บทนำ

ประเทศไทยมีความตื่นตัวถึงการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 หมวด 1 การจัดตั้งพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาด้วยมาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ นวัตกรรมการศึกษา หมายความว่า แนวคิด วิธีการ กระบวนการ สื่อการเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ซึ่งได้มีการทดลองและพัฒนา จนเป็นที่น่าเชื่อถือว่าจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดการศึกษาและให้หมายความรวมถึง การนำสิ่งดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ และในมาตรา 5 พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์กระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และติดตามสถานศึกษานำร่องเพื่อให้จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเกิดการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา เสริมสร้างและเตรียมความพร้อมให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในการเป็นสถานศึกษานำร่อง หรือในการนำนวัตกรรมการศึกษา ไปใช้ในการจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (2564) มอบนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาว่า พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เป็นการนำร่องการส่งเสริมการบริหาร และการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ที่เน้นการพัฒนาภาค การจัดการศึกษา ร่วมกันของทุกภาคส่วนในพื้นที่ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ซึ่งจะต้องเร่งขับเคลื่อนการดำเนินการ ให้เห็นเป็นรูปธรรม โดยสถานศึกษานำร่องและหน่วยงาน ทางการศึกษา ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้รับโอกาสในการออกแบบสร้างสิ่งใหม่ให้เหมาะสมกับพื้นที่ และสามารถเป็นตัวอย่าง เป็นโมเดลต้นแบบของการแก้ไขปัญหากระบวนการศึกษาจากฐานทุนเดิมที่มีสู่การยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาได้จริง ในยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based-Economy) ที่ปัจจัยในการผลิต และแข่งขันกำลังเปลี่ยนไป เป็นปัจจัยที่ไม่อาจจับต้องได้มากขึ้น ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน กระแสการ เปลี่ยนแปลงที่มุ่งเข้าสู่ยุคนวัตกรรมดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา กำหนดว่ารัฐจะต้องส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่นวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต และมีการให้แรงจูงใจ แก่ผู้ผลิต และผู้พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2), 2545)

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องพัฒนานวัตกรรม หรือนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเริ่มจากการบริหารนโยบายการศึกษา ตามแนวคิดพระราชบัญญัติที่จะส่งผลให้ สถานศึกษา เกิดการขับเคลื่อนเชิงนวัตกรรม ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเรียนรู้รูปแบบใหม่ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ผู้นำ ในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามที่ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำ ที่ใช้พลัง แห่งคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทและลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้บุคลากร สามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร การพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรม เป็นกระบวนการคิดใน แนวสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถแก้ปัญหาของผู้ใช้งานได้ (อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์, 2554) เช่น นวัตกรรมทางบริการหรือผลิตภัณฑ์ โดยประโยชน์ของการคิดเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าให้กับ ผลิตภัณฑ์ การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ข้อแรก คือ การสร้างกระบวนการ ที่สามารถทำซ้ำได้ หรือแนวคิดที่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ได้เรื่อย ๆ

นโยบายและจุดเน้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกระทรวงศึกษาธิการ มีการกำหนดประเด็น การสร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตปกติต่อไป ตามประเด็นความปลอดภัยและเพิ่มประสิทธิภาพของดิจิทัล และเทคโนโลยี จัดการฐานข้อมูลสารสนเทศให้เกิด ประสิทธิภาพผ่านการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดรับกับ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และเป็นไปตามทิศทางการพัฒนาในยุควิถีใหม่ และยุควิถีปกติต่อไป (ธนพร จรจรรย์ และกัลยมน อินทุสุต, 2566) สถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



กรุงเทพมหานคร เขต 1 รวมทั้งสิ้น 67 แห่ง ได้สังเคราะห์ผลเพื่อหาจุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา ในสังกัดนั้น ผลพบว่า มาตรฐานที่ 1 ควรพัฒนามากที่สุด ในด้านผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตาม หลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละ 50.75 รองลงมา คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ร้อยละ 43.28 และผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และผู้เรียน มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม ร้อยละ 34.33 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ต้องเล็งเห็นความสำคัญ ตระหนักถึงความสามารถพัฒนา ทรัพยากรบุคคลสู่การเกิดการเรียนรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ ภายใต้การรักษาระดับตามมาตรฐาน และส่งเสริมพัฒนา การบริหารจัดการด้านการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพิ่มความสามารถ ของตนเองเป็นไปตามการณ์ การเปลี่ยนแปลงและแสวงหาวิธีการเพิ่มความสัมฤทธิ์อย่างสร้างสรรค์ ปรับให้เกิด สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเป็นรูปธรรมชัดเจน ผู้บริหารควรแสดงออกทางพฤติกรรม รวมถึงคุณลักษณะ เพื่อกระตุ้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาในการบริการด้านศึกษา ขับเคลื่อน นโยบายต่าง ๆ อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง จนนำไปสู่คุณภาพและเป้าหมายต่อไป (ญาณิ ศรีประเสริฐ, 2560)

การขับเคลื่อนการศึกษาที่ส่งเสริม ต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เป็นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถ นำความรู้และความคิดสร้างสรรค์ มาใช้ในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อ ความอยู่รอด และสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถผลิต นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ รองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และวัฒนธรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษา ก้าวไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ (ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์, 2565) ของการจัดการศึกษาสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ ประโยชน์ ทั้งในเชิงวิชาการและประโยชน์เชิงการประยุกต์ ใช้ด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกำหนดประเด็นการดำเนินการในแต่ละ ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน จำนวน ทั้งหมด 4,808 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 369 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้สูตร Yamane

2. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำเสนอแบบสอบถาม พร้อมทั้งนิยามเชิงปฏิบัติการเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณา ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ครอบคลุมเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Item Objective Congruence) การตรวจสอบโดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.94

2.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มครูและผู้บริหารสถานศึกษาในพระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลอง ใช้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (กัลยา วินิชย์บัญชา, 2561) จึงถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 369 ฉบับ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยไปยัง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามคืนในสัปดาห์ถัดไป

4. การวิเคราะห์ผล และสถิติ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการจำเป็นตามรายการนั้น ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการจำเป็นตามรายการนั้น ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการจำเป็นตามรายการนั้น ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการจำเป็นตามรายการนั้น ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพ/ความต้องการจำเป็นตามรายการนั้น ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNIModified) ของสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยนำเสนอผลในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทดสอบค่าที แบบ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีมากกว่าสองกลุ่มใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมของสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา



ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .588) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .271)

ในภาพรวมของความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .298) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = .194) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .470) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 1.16) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทั้ง 5 ด้าน (n = 369)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			ความต้องการพัฒนา			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNIModified	ลำดับ
ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.22	.687	ปานกลาง	4.70	.470	มากที่สุด	1.16	1
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	3.50	.754	มาก	4.73	.353	มากที่สุด	0.34	5
ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม	3.57	.271	มาก	4.91	.194	มากที่สุด	0.38	4
ด้านการเป็นผู้นำทีมเชิงนวัตกรรม	3.32	.762	ปานกลาง	4.86	.209	มากที่สุด	0.46	3
ด้านการวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม	3.21	.466	ปานกลาง	4.78	.265	มากที่สุด	0.49	2
รวม	3.36	.588	ปานกลาง	4.80	.298	มากที่สุด		

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = .687) มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .470) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ มุ่งสู่นวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 1.04)

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .754) มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = .353) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการคิดค้นนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 0.44)

1.3 ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .271) มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = .194) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารเป็นผู้ที่สื่อสารวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารมีเป้าหมายในการสื่อสารชัดเจน สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 0.46)

1.4 ด้านการเป็นผู้นำทีมเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = .769) มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = .209) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่น

ในสถานศึกษา เชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากระทบได้ดี ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 0.50)

1.5 ด้านการวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = .466) มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = .265) และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็น (PNIModified = 0.56)

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

2.1 จำแนกตามอายุ ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามอายุ (n = 369)

ความต้องการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี	F-test (Sig.)
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	
ด้านวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม	4.66 (.384)	4.67 (.357)	4.80 (.193)	4.71 (.144)	5.590 (.001*)
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	4.56 (.206)	4.57 (.268)	4.83 (.242)	4.90 (.197)	48.378 (.000*)
ด้านการสื่อสาร เชิงนวัตกรรม	4.89 (.123)	4.86 (.225)	4.95 (.101)	4.91 (.046)	7.640 (.000*)
ด้านการเป็นผู้นำทีม เชิงนวัตกรรม	4.74 (.170)	4.80 (.132)	4.90 (.155)	4.94 (.113)	32.516 (.000*)
ด้านการวัฒนธรรม เชิงนวัตกรรม	4.66 (.256)	4.77 (.149)	4.85 (.172)	4.73 (.095)	17.765 (.000*)
รวม	4.70 (.170)	4.73 (.122)	4.87 (.129)	4.84 (.056)	37.402 (.000*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติ $\leq .05$

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (n = 369)

ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป	F-test (Sig.)
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	
ด้านวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม	4.69 (.379)	4.70 (.250)	4.80 (.247)	4.138 (.017*)
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	4.64 (.254)	4.74 (.292)	4.79 (.250)	5.469 (.005*)
ด้านการสื่อสาร เชิงนวัตกรรม	4.91 (.112)	4.89 (.172)	4.94 (.114)	2.907 (.056)
ด้านการเป็นผู้นำทีม เชิงนวัตกรรม	4.78 (.178)	4.87 (.142)	4.88 (.167)	9.192 (.000*)
ด้านการวัฒนธรรม เชิงนวัตกรรม	4.72 (.251)	4.78 (.149)	4.80 (.163)	3.574 (.029*)
รวม	4.75 (.184)	4.80 (.120)	4.84 (.122)	8.593 (.000*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติ $\leq .05$

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n = 369)

ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ	F-test (Sig.)
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	
ด้านวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม	4.81 (.200)	4.53 (.333)	4.81 (.105)	4.72 (.334)	31.832 (.000*)
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	4.81 (.289)	4.76 (.280)	4.50 (.000)	4.59 (.161)	24.484 (.000*)
ด้านการสื่อสาร เชิงนวัตกรรม	4.92 (.215)	4.89 (.015)	4.89 (.000)	4.91 (.048)	1.121 (.340)
ด้านการเป็นผู้นำทีม เชิงนวัตกรรม	4.91 (.166)	4.88 (.142)	4.71 (.000)	4.78 (.123)	29.459 (.000*)
ด้านการวัฒนธรรม เชิงนวัตกรรม	4.85 (.217)	4.69 (.041)	4.70 (.000)	4.75 (.146)	26.943 (.000*)
รวม	4.86 (.144)	4.75 (.132)	4.72 (.021)	4.75 (.037)	29.303 (.000*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติ $\leq .05$

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมของสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนโยบายและจุดเน้น กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2565 กำลังเน้นให้สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ขับเคลื่อนพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษา ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ส่งผลต่อสภาพปัจจุบัน ในเรื่องของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลางและกำลังขับเคลื่อนการพัฒนาให้มีระดับมากขึ้น โดยที่ประชุมคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 เห็นชอบให้กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษานั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี “เป็นองค์กรนวัตกรรมการจัดการศึกษา บนพื้นฐานความ หลากหลาย สู่เป้าหมายความเป็นหนึ่ง” โดยมีแนวทางการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมในรูปแบบ การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมตามบริบท ส่งผลให้ในภาพรวมของความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) ของสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ มุ่งสู่นวัตกรรม สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ นันทะศรี และคณะ ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรร่วมมือกับวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนด วิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และเป้าหมาย ของสถานศึกษา (วิสัยทัศน์ นันทะศรี และคณะ, 2564) ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น ด้วยการวิเคราะห์องค์กร กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.1 ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ มุ่งสู่นวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยินดี ฮานาฟี กลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนจะต้องเกิดจากบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และจะต้องประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์และสร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญ (ยินดี ฮานาฟี, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภา สุนทรไชย ที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตอย่างมี วิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้ (ณิชภา สุนทรไชย, 2561)

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนกระตุ้นครูและ บุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศมีความคล่องแคล่วในการทำงาน



ด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ (บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ และสุทธิพงษ์ หกสุวรรณ, 2559) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการคิดค้นนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Keith, D. K. กล่าวว่า ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารมีความรับผิดชอบโดยตรงที่จะผลักดันให้เกิดนวัตกรรม โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรไปสู่องค์กรสร้างนวัตกรรม สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้คิดสร้างสรรค์และนำเสนอแนวความคิด ได้อย่างอิสระ กล้าที่จะเสี่ยงนำเอาแนวความคิดดี ๆ ไปพัฒนา รวมทั้งการใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรได้คิดสร้างสรรค์งาน (Keith, D. K., 2012) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงแข ขำ ผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกเห็นความสำคัญในวิสัยทัศน์ภารกิจทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ดวงแข ขำนอก, 2559)

1.3 ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานของทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารเป็นผู้ที่สื่อสารวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารมีเป้าหมายในการสื่อสารชัดเจน สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบทความของ อภิวัณณิ พิมลแสงสุริยา การเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจา เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรอย่างไร เมื่อบุคลากรภายในตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (อภิวัณณิ พิมลแสงสุริยา, 2557) สามารถใช้การพูด และเทคนิคการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เปิดใจกว้างเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสามารถใช้ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสารและการบริหารจัดการ ก็จะส่งผลให้องค์กร ซึ่งก็คือ สถานศึกษาดำเนินกิจการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการเป็นผู้นำทีมเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา เชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่กระทบได้ดี ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก โตนาค และคณะ กล่าวว่า มิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารจะต้องถ่ายทอดความรู้ทำให้ทุกคนเข้าใจรับรู้ได้อย่างชัดเจนมีเทคนิคการพูดและการถ่ายทอดที่หลากหลายยกตัวอย่างประกอบให้เข้าใจสามารถมองเห็นภาพเปิดโอกาสให้ผู้ฟังคำถามที่สงสัยนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและประยุกต์ใช้ได้จริง เปิดอิสระทางความคิด การแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระให้โอกาสผู้อื่นได้คิดด้วยตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรเกิดมุมมองเกิดแนวคิดใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่สนุกสนานผ่อนคลายความคิด

การทดลองไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจหรือไปตีกรอบความคิดหรือปิดกั้นความคิดของผู้อื่น การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ (ขวัญชนก โตนาค และคณะ, 2557)

1.5 ด้านการวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการที่จะเพิ่มศักยภาพให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พงษ์เนตร ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดหา และจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนให้มีใช้อย่างเพียงพอและทันสมัย (ศิริพร พงษ์เนตร, 2564) เพราะเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม มีทักษะและความสามารถในการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน การให้คำปรึกษา และเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาจิตสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด (สุรียา สรวงศิริ, และสิทธิชัย สอนสุภี, 2564) สอดคล้องกับแนวคิดของ Horth, D., and Buchner, D. การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรเชิงนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมที่มีการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมยังแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค การสร้างสรรค์ความคิด การให้ผลตอบแทน และการตระหนักถึงความสำคัญของชิ้นงานที่แสดงออกถึงนวัตกรรม รวมทั้งมีกลไกในการให้กำลังใจและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กรและ ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลปฏิบัติงาน (Horth, D. & Buchner, D., 2014)

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา

2.1 จำแนกตามอายุ ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิติกร ระดม และชลารณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุน้อยจัดอยู่ในกลุ่มที่เติบโตและได้รับอิทธิพลจากการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการสร้างนวัตกรรมมากกว่าผู้บริหารหรือครูที่มีอายุมากขึ้นจึงทำให้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูนั้นเพิ่มสูงขึ้นตามช่วงอายุที่เพิ่มขึ้นและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นิติกร ระดม และชลารณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์, 2566)

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อครูทุกคน ส่งเสริมให้สร้างนวัตกรรมการเชิงระบบที่มีการประยุกต์ใช้แนวคิด รูปแบบ วิธีการหรือกระบวนการเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมเรียนรู้อย่างมืออาชีพ นำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสนองต่อวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์



การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัมซียะห์ เมาลิดิน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการต่อครูทุกคน โดยการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครู จัดประชุมครู ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตอบสนองนโยบายเขตพื้นที่ ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ประเมินและกำกับติดตามผลกระทบบของหลักสูตรและการสอนให้กับครูทุกคน มีการประชุมผู้ปกครองและจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และการสร้างบรรยากาศของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน (ชัมซียะห์ เมาลิดิน, 2564)

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทิยา ยิ้มรักษา บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละขนาดสถานศึกษารวมถึงการได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลตามขนาดสถานศึกษาส่งผลให้สถานศึกษาขนาดกลางขาดความพร้อมด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา (นันทิยา ยิ้มรักษา, 2565) สอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (จีราภา ประพันธ์พัฒน์, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมของสภาพภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) ของสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ มุ่งสู่นวัตกรรม จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำทีมเชิงนวัตกรรม ด้านการสื่อสารเชิงนวัตกรรม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ตามลำดับ และสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยกำหนด พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ มุ่งสู่นวัตกรรม มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของทักษะการสื่อสาร เป็นผู้สื่อสารวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ได้อย่างเหมาะสม และมีเป้าหมายในการสื่อสารชัดเจน สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคิดสร้างสรรค์ มีทางเลือกในการพัฒนางานได้อย่าง

หลากหลาย สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่กระทบได้ดี กำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรม ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร 2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วินชัยบัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญชนก โตนาค และคณะ. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(4), 131-137.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2565). การวิจัยและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนาครูสู่โลกอนาคต. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10(6), 2579-2691.
- ชมชัยะห์ เมลิติน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน สารนิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ญาณิ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. วารสารบัณฑิตศึกษา, 17 (79), 11- 20.
- ณิชภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธนพร จรจรรย์ และกัลยมน อินทุสตุ. (2566). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 10(2), 24-38.
- นันทิยา ยัมรักษา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. นครปฐม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์.
- นิติกร ระดม และชลภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. นครศรีธรรมราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ และสุทธิพงษ์ หกสุวรรณ. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). (2545). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก หน้า 16-21. 19 ธันวาคม 2545.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก หน้า 102-120. 30 เมษายน 2562.
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-128.
- สุรียา สรวงศิริ, และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2557). อะไร คือ สิ่งจำเป็นของผู้นำเชิงนวัตกรรม. บริษัท สลิงชอทกรุ๊ป จำกัด. เรียกใช้เมื่อ 7 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.slingshot.co.th/th/blog/innovative-leadership>
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2554). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Horth, D., & Buchner, D. (2014). Innovation Leadership How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results. North Carolina: Center for Creative Leadership.
- Keith, D. K. (2012). The Culture of Teaching and the Teaching of Culture. Psychology Learning and Teaching, 11(3), 316-325.