Vol.9 No.17 January – June 2025 I SSN 2465-5473 (Print)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHITSANULOK UTTARADIT

นิติพงษ์ สกุณา[1]
Nitipong Sakunar
ศุภชีพ โชติธนโยธิน[1]
Suphacheep Choatthanayothin
อนพัทย์ บัวคง[1]
Anaphat Buakhong
สถิรพร เชาวน์ชัย[2]
Sathiraporn Chaowachai

Received: March 24, 2025
Revised: May 30, 2025
Accepted: June 6, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยมีขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 330 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 155 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และครูจำนวน 175 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่

---

[1] นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
Doctoral Student of Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
Assistant Professor Dr. of Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่าผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านต่าง ๆ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาครบทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการตัดสินใจ มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมอย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ การประยุกต์ใช้กับการบริหารงานและจัดการสอนผ่านนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการจัดอบรม สัมมนา ประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้เกี่ยวกับวิธีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมที่หลากหลาย มีการสนับสนุนงบประมาณการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จัดแหล่งเรียนรู้ เข้านิเทศติดตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the innovative leadership of school administrators under the secondary educational service area office Phitsanulok Uttaradit and study the guidelines for the development of innovative leadership of school administrators. Step 1: study the innovative leadership of school administrators. The sample group includes school administrators and teachers in school under this area. There are a total of 330 individuals, divided into 2 categories: 155 school administrators selected through targeted selection, and 175 teachers selected through random sampling in a stratified manner. The data is collected through surveys data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire and analyzed using mean and standard deviation. Step 2: study the guidelines for the development of innovative leadership of school administrators. The group of information providers consists of qualified individuals, totaling 5 people. Collecting data through interviews and analyzed using content analysis. The research findings indicated that

1. The overall results of the innovative leadership of school administrators under the secondary educational service area office Phitsanulok Uttaradit were at a high level When examining the specific aspects, it is found that the area with the highest average score is the visionary change, while the area with the lowest average score is team work.

2. The study guidelines for the development of innovative leadership of school administrators under the secondary educational service area office Phitsanulok Uttaradit reveals that school administrators should formulate policies and development plans to foster innovative leadership across four essential dimensions: transformative vision, teamwork, risk management, and decision-making. This includes fostering knowledge and understanding of how to appropriately and accurately utilize innovations relevant to the current context, enabling their application to both administrative tasks and instructional management through digital or technological innovations. Training sessions, seminars, and meetings should be organized to facilitate information exchange and develop administrators' knowledge on applying a wide array of innovations. Budgetary support for training initiatives to enhance administrators' knowledge should be provided, along with the establishment of learning resources. Regular field supervision and monitoring of administrators' practices should be implemented to ensure effective and genuine application in their roles.

Keywords : Guidelines for the development, Innovative Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ประเทศรับมือกับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วในยุคดิจิทัลแห่งศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) สถานศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่าและตอบสนองต่อการแข่งขันที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การปรับโครงสร้างและสร้างนวัตกรรม มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในยุคปัจจุบัน แนวทางการจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) และ (ฉบับที่ 3) ในหมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา มาตราที่ 64 มีเนื้อความว่ารัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต มีการให้แรงจูงใจ และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และมาตรา 66 ที่กล่าวว่า ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้

ปัจจุบันการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันและระบบการศึกษามากขึ้น การศึกษาจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แน่นอน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองความต้องการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ช่วยสนับสนุนความคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารจัดการในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2564)

การเปลี่ยนแปลงในความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูผู้สอน โดยให้ครูผู้สอนมีบทบาทในการดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และนำแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560) นวัตกรรม จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปลี่ยนแปลงวิธีการคิดและขาดทักษะความรู้ ความสามารถ ที่จะพัฒนาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่ความคิดเชิงนวัตกรรมได้ องค์กรในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้ซึ่งรู้วิธีนำแนวคิดใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบทุกส่วนขององค์กร และรับรู้ถึงความต้องการของตลาดและสังคมในอนาคต การเปลี่ยนแปลงวิธีคิดของผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะวัฒนธรรมและแนวทางการบริหารแบบเดิม ๆ อาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนา หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่พัฒนาความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรคิดเชิงสร้างสรรค์และสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการเปลี่ยนแปลงต้องเริ่มต้นจากการตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้กล้าทดลองและเรียนรู้จากความล้มเหลว ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างความคิดเชิงนวัตกรรม (Lyons, 2011)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีเขตบริการการศึกษาครอบคลุมสถานศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดอุตรดิตถ์ รวม 57 โรงเรียน ประกอบด้วยสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งการจัดการศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน บางสถานศึกษามีสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุม สามารถค้นคว้าข้อมูลเพื่อเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ทุกเวลา การส่งผลงานของนักเรียนในการแข่งขันทักษะต่าง ๆ รวมถึงผลงานของบุคลากร แต่พบปัญหาของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังคงต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เพียงพอในการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในกระบวนการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา ภายในปี 2570 สำนักงาน

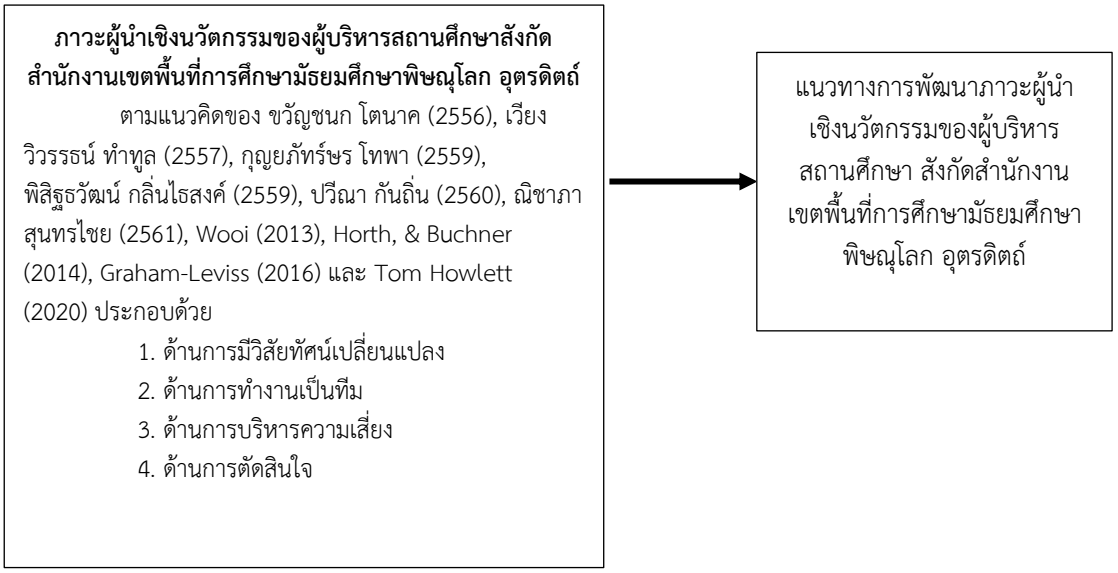
เขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงด้านการบริหารจัดการศึกษา มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพและเต็มศักยภาพ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2566 - 2570) กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาความรู้และทักษะในการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมให้พัฒนานวัตกรรมทางการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก–อุตรดิตถ์, 2566)

ด้วยบริบทดังกล่าวสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษา คือการนำทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าถึงการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อนักเรียน โดยการนำทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้กับสถานศึกษาในแต่ละแห่ง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและมุ่งหวังให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 57 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 155 คน และครู จำนวน 2,195 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 330 คน โดยกำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างด้วยตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 155 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และครูจำนวน 175 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามจำนวนครูแต่ละสถานศึกษา

แหล่งข้อมูลผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตขึ้นไปหรือเทียบเท่าทางด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และเป็นผู้นำในการจัดโครงการเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 1 คน ได้แก่ อาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. ประธานหลักสูตรสาขาวิชาวิทยาการข้อมูลและสถิติคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เนื่องจาก แบบสอบถามประเภทนี้ช่วยให้สามารถวัดระดับความคิดเห็น ทัศนคติ หรือพฤติกรรมของผู้ตอบได้อย่างละเอียดและชัดเจน นอกจากนี้ยังสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทำให้สามารถสรุปผลและเปรียบเทียบข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับลักษณะตัวแปรที่ศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการประเมินในหลายระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบและตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 26 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการบริหารความเสี่ยง จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการตัดสินใจ จำนวน 5 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามมีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำคะแนนความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามที่ได้จากการลงความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ได้แก่

5.1 อดีตผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 1 ท่าน

5.2 อาจารย์ภาควิชาบริหาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 2 ท่าน

คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม (IOC) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

6. ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขหรือเพิ่มเติมของข้อคำถามให้สมบูรณ์มีความเหมาะสม ตลอดจนปรับแก้ไขข้อความบางข้อคำถามในการสื่อความหมายให้มีความชัดเจน

7. นำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

8. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค

9. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสร็จแล้วจัดพิมพ์ แบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และได้เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.5 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ได้ข้อคำถามตามเกณฑ์ จำนวน 26 ข้อ จากทั้งหมด 26 ข้อ ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .94 ใช้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตารางแสดงรายละเอียดของแต่ละข้อคำถามในแต่ละด้าน

ข้อ	รายการ
ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพอนาคตได้ชัดเจน
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่สถานศึกษาแห่งนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและรับมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการสร้างสัมพันธ์ชุมชน
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา
9	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อ	รายการ
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดข้อปฏิบัติหรือข้อตกลงที่ชัดเจนและยุติธรรมในสถานศึกษา
ด้านการทำงานเป็นทีม	
11	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาแบบส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม
12	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและสิ่งที่ผู้อื่นนำเสนอ
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเสนอความคิดเห็นของตนเอง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรในสถานศึกษา
ด้านการบริหารความเสี่ยง	
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเกี่ยวกับประเภทภัยคุกคามของสถานศึกษา
17	ผู้บริหารสถานศึกษารับมืออุปสรรคของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหลีกเลี่ยงความเสี่ยง อุปสรรคของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม
19	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ ประเมินความเสี่ยง
20	ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกระบวนการกำกับ ติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ
ด้านการตัดสินใจ	
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในเรื่องที่ต้องตัดสินใจ
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว
25	ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเอง
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับความขัดแย้งในองค์กรได้

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์โดยเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละด้าน ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ ฉบับนี้ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และได้เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.5 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ได้ข้อคำถามตามเกณฑ์ จำนวน 4 ข้อ จากทั้งหมด 4 ข้อ ได้ค่า IOC 1.00 ทุกข้อ ใช้ศึกษาแนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยกำหนดระยะเวลาการตอบแบบสอบถามภายในวันที่ 20 ธันวาคม 2567 – 31 มกราคม 2568

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนซึ่งวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ซึ่งมีการระบุวันรับแบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 330 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์

3. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 330 ฉบับ ได้รับฉบับที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน และเวลาในการสัมภาษณ์

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ 12 ถึงวันที่ 15 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์	n = 330		ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	อันดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง	4.53	0.61	มากที่สุด	1
2	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.34	0.83	มาก	2
3	ด้านการตัดสินใจ	4.27	0.84	มาก	3
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.23	0.91	มาก	4
	รวม	**4.34**	**0.80**	**มาก**	**-**

1. ผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.80) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.61) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและรับมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.91) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาแบบส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.83) ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเกี่ยวกับประเภทภัยคุกคามของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหลีกเลี่ยงความเสี่ยง อุปสรรคของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการตัดสินใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.84) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเอง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับความขัดแย้งในองค์กรได้ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ กำหนดนโยบาย แผนพัฒนา หรือจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะความรู้เท่าทันเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมบริหารจัดการงบประมาณในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา มีการกำหนดให้มีการสอดแทรกสมรรถนะด้านการใช้นวัตกรรมอยู่ในข้อตกลงในการพัฒนางาน (ว.PA)

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา จัดอบรมเกี่ยวกับความสำคัญกับการทำงานร่วมกันให้กับผู้บริหารสถานศึกษา จัดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้บุคลากรได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นของตนเอง และการเสริมแรงทางบวกให้กับคนในองค์กร

2.3 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน สร้างทักษะในการประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยง ตลอดจนการ

วางแผนรับมืออย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ด้วยตนเองผ่านการสืบค้นข้อมูลออนไลน์ หนังสือต่าง ๆ และติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง

2.4 ด้านการตัดสินใจ พบว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์จัดอบรม ประชุมแลกเปลี่ยนการพัฒนาการตัดสินใจ ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดให้มีการสอดแทรกในข้อตกลงการพัฒนางาน (ว.PA)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.91)

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ศึกษา เรียนรู้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีการปรับตัว และนำนวัตกรรม เทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานในสถานศึกษาได้อย่างอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินและเลือกใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการใช้นวัตกรรมในสถานศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ Knezevich (1984) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคของนวัตกรรมต้องรู้จักเปลี่ยนแปลงแสวงหาความรู้ให้เท่าทันต่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ควรสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ เข้าใจต้นเหตุของปัญหา และมีทักษะในการต่อรองและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน (2560) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่าการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีพลังดึงดูดใจ ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะร่วมกันผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ อลิสรา ทับเที่ยง (2567) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและสามารถสร้างแรงจูงใจ รวมถึงเตรียมความพร้อมให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการศึกษาในโรงเรียน ผลลัพธ์แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกมิติของการเปลี่ยนแปลง

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สาเหตุหนึ่งอาจมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมต่อบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรไม่เข้าใจเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจนและตรงกัน สอดคล้องกับ รัตนวดี โมรากุล (2560) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และประสิทธิภาพของบุคลากร การขาดโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการประสานงานที่ไม่เพียงพอเป็นอุปสรรคที่ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับ กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครู โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง การขาดบรรยากาศที่เหมาะสมอาจทำให้ครูขาดแรงจูงใจ และการมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจนทำให้ประสิทธิภาพของทีมลดลง

2. จากการศึกษาแนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์และผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ควรมีการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา หรือการจัดอบรม ด้านการใช้นวัตกรรมเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร มีการกำหนดให้มีการสอดแทรกสมรรถนะด้านการใช้นวัตกรรมอยู่ในข้อตกลงในการพัฒนางาน (ว.PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับวริยากร อัศววงศานนท์ (2566) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลงช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมโดยเปิดโอกาสให้ครูร่วมแสดงความคิดและเสริมสร้างความเชื่อมั่นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในด้านการศึกษา และสอดคล้องกับกาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มและทิศทางในอนาคต สร้างโอกาสในการพัฒนานวัตกรรม และนำพาทีมครูให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา จัดอบรมให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของการทำงาน

เป็นทีม จัดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้บุคลากรได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นของตนเอง และการเสริมแรงทางบวกให้กับคนในองค์กร มีการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เช่น กลุ่มสนทนาพูด (Line Group) สอดคล้องกับ ทรงวุฒิ บุษดี (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการทำงานร่วมกันในองค์กรช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร รวมถึงการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายการพัฒนา และสอดคล้องกับ วริยากร อัศววงศานนท์ (2566) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการร่วมมือกับครูและบุคลากร รวมถึงสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันในทุกระดับขององค์กร ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดการความเสี่ยง สร้างความตระหนัก สร้างทักษะในการประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยง การวางแผนรับมือต่อความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาหมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองผ่านการสืบค้นข้อมูลผ่านฐานข้อมูลออนไลน์ ห้องสมุด และติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง สอดคล้องกับ ลดาวัลย์ วงศ์สินธุ (2567) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยงเป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนวิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ รวมถึงการกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสของความเสียหาย นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลและประเมินการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดการที่มีเสถียรภาพและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างรวดเร็ว สิ่งนี้ช่วยลดผลกระทบจากเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น และเพิ่มความมั่นใจในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับชนกชนม์ อินทเชตุ (2567) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงประกอบการและความสามารถเชิงนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา บริษัทก่อสร้าง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารในธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมักมีความสามารถในการบริหารจัดการความเสี่ยงได้ดี โดยให้ความสำคัญกับการประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงล่วงหน้า เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กร นอกจากนี้การยอมรับและเตรียมความพร้อมรับมือกับความเสี่ยงถูกเน้นย้ำว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน และจากงานวิจัยพบว่าการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานของ

องค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้ในสภาวะที่ไม่แน่นอน จากการศึกษายังยืนยันอีกว่าภาวะผู้นำเชิงประกอบการ ด้านการจัดการความเสี่ยงมีผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กร โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรได้ถึงร้อยละ 95.90 ของความแปรปรวน (R^2 = 0.959) ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้นำที่สามารถวางแผนรับมือความเสี่ยงได้ดีจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาว

2.4 ด้านการตัดสินใจ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จัดอบรม ประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อพัฒนาการตัดสินใจ ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยในการสนับสนุนในการตัดสินใจ มีการกำหนดให้มีการสอดแทรกเรื่องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ในข้อตกลงการพัฒนางาน (ว.PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ จิตรกร จันทร์สุข (2564) ที่ได้ทำบทความวิชาการ เรื่องการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะการตัดสินใจที่มีเหตุผล เป็นระบบ และเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยรูปแบบการตัดสินใจที่สำคัญ ต้องเข้าใจและเลือกใช้รูปแบบการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาที่เผชิญ เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับอาริดา สาลีงาม (2566) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาร่วมกันกับบุคลากรในโรงเรียนสามารถเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานของโรงเรียนในระยะยาว ผู้บริหารควรร่วมมือกับครูและบุคลากรในการวางแผนและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจร่วมกันช่วยสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานและเพิ่มความรับผิดชอบในระดับองค์กร ส่งเสริมความร่วมมืออย่างต่อเนื่องระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด กระทรวงศึกษาธิการควรส่งเสริมการกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยเฉพาะการกำหนดกรอบนโยบายที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ควรจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการนำแนวคิดนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้กับบริบทของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมการอบรมหรือ

โครงการนวัตกรรมต่าง ๆ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากรด้านนวัตกรรม

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาผ่านนโยบายอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา อบรมให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของการมีความสัมพันธ์ที่ดีแต่เพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นของตนเอง การเสริมแรงทางบวก การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2. ควรออกแบบโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชนก โตนาค. (2556). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

จารุวรรณ จันทร์สุข, สุพัตรา สิริสุขศิลป์, และพุทธชาญ ก้านจักร. (2564). การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**, 10(2), 223–238.

ชนกชนม์ อินทเชตุ, และพรลภัส สุวรรณรัตน์. (2567). ผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงประกอบการและความสามารถเชิงนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 29(3), 1–18.

ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกาฬสินธุ์**. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 5(1), 67–78.

ทรงวุฒิ บุษดี, สิทธิชัย สอนสุภี, และกรองแก้ว กิ่งสวัสดิ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. **วารสารปัญญาปณิธาน**, 7(2), 124–135.

นิภาพร กันถิน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.** (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

รัตนวดี โมรากุล, พรอนงค์ บุญคง, และปวีณา ไชยสิงห์. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสาร Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 11(1), 910–911.

ลดาวัลย์ วงศ์สินธุ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. **วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์**, 4(1), 282–294.

วริยากร อัศววงศานนท์, และพิมพ์อุไร ลิมปพัทธ์. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา**, 18(1), 133–142.

วัฒนา ธรรมทัน. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก–อุตรดิตถ์. (2566). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** พิษณุโลก: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **รายงานการวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). **การบริหารสู่องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา.** มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.** พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อลิสรา ทับเที่ยง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. **วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน**, 9(2), 158–171.

อาริดา สาลีงาม, ทรงเดช สอนใจ, และวสันต์ชัย กากแก้ว. (2566). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสุรินทร์. **วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์**, 8(2), 330–342.

Graham-Leviss, K. (2016). **The 5 skills that innovative leaders have in common.** Retrieved June 18, 2022, from https://hbr.org/2016/12/the-5-skills-that-innovative-leaders-have-in-common.

Horth, D., & Buchner, M. (2014). **Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively and drive results.** Retrieved April 10, 2022, from https://imamhamzatcoed.edu.ng/library/ebooks/resources/Innovation_Leadership_by_david_horth.pdf.

Howlett, T. (2020). **6 elements of innovation leadership.** LinkedIn. Retrieved June 18, 2022, from https://www.linkedin.com/pulse/6-elements-innovation-leadership-tom-howlett.

Knezevich, S. J. (1984). **Administration of public education (4th ed.).** New York: Harper and Row.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Lyons, R. (2011). **Paths to innovative leadership.** BizEd Magazine, 10(2), 32–38.

Thopha, K. (2016). **A comparative study of organizational culture, innovative leadership, and innovation between Thai state enterprise commercial banks and public company commercial banks.** [Master's thesis, Kasetsart University].

Wooi, T. (2013). **Innovation leadership in education.** Retrieved June 18, 2022, from https://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666.