

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

Innovative Leadership of School Administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

^{1*}วรยุทธ์ อุเซ็ง Worrayut U-seng

^{2**}จรรณี เก้าเอี้ยน Jarunee Kao-ian

^{3***}พุมพนิต คงแสง Phumpanit Kongsang

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

^{1,2,3}Faculty of Education, Yala Rajabhat University

*First author, e-mail: 736793022@yru.ac.th

Corresponding author, e-mail: **jarunee.k@yru.ac.th ***phumpanit.k@yru.ac.th

Received June 23, 2026; Revised July 9, 2026; Accepted: September 25, 2026



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาและ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 จำนวน 334 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และแบบสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-Test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า สถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ขณะที่ขนาด



สถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและ (3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านเครือข่ายดิจิทัล ตลอดจนการสนับสนุนการสร้างและการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Abstract

This research article is a quantitative study aimed to: (1) study the level of innovative leadership of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, (2) compare innovative leadership of school administrators, classified by status, work experience, and school size, and (3) examine guidelines for developing innovative leadership of school administrators. The sample consisted of 334 school administrators and teachers under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, selected through a stratified random sampling technique and simple random sampling. The study instruments were a five-point rating scale questionnaire with 50 items and a reliability coefficient of 0.988 and a semi-structured interview form. Statistics used included percentage, mean, standard deviation, t-test F-test. The findings revealed that: (1) the overall and individual dimensions of innovative leadership of school administrators was at a high level, (2) comparative results found that overall, status and work experience showed statistically significant differences at the .05 and .01 levels, respectively, whereas overall, no significant difference was found according to school size, and (3) the guidelines for developing innovative leadership of school administrators should emphasize integrating digital technology into management, establishing an innovative vision, promoting teamwork through digital networks, as well as supporting the creation and utilization of educational innovations in order to enhance the quality of school administration.

Keywords: School Administration; School Administrators; Innovative Leadership

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ วางแผน บริหารจัดการทรัพยากร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบันส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บริหารแบบเดิมไปสู่การเป็นผู้นำที่สามารถคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แพรวพรรณ เปรมลาภ, 2565)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและนวัตกรรมภายในองค์กร (Rosing et al., 2011) รวมทั้งรายงานของ OECD (2024) ยังชี้ให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำ การคิดสร้างสรรค์ และการประยุกต์ใช้นวัตกรรม เป็นสมรรถนะสำคัญที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (OECD, 2024)

ในบริบทของจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการที่แตกต่างจากพื้นที่ทั่วไป ผลการศึกษาของรูสนา ฮามะ (2567) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 ยังมีข้อจำกัดด้านการส่งเสริมนวัตกรรม การสนับสนุนการวิจัย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการถ่ายทอดนวัตกรรมสู่บุคลากร ขณะเดียวกัน แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ยังสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และการขับเคลื่อนนวัตกรรมในระดับสถานศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1, 2566)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามตัวแปรที่กำหนด และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศสำหรับการกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ต่อไป



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,024 คน และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 334 คน โดยคำนวณจากสูตรยามาเน (Yamane, 1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับเป็นขั้นตอนสุดท้าย (Sampling Without Replacement) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติ ได้แก่ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี มีความรู้ ความเข้าใจ และคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่น หรือมีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนานวัตกรรมและการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ประเภท ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย สถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์

การเปลี่ยนแปลง 2) การมีส่วนร่วม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศในองค์กร 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย สถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .988

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยใช้สูตรของโรวินสกีและแฮมเบลตัน และการหาคุณภาพความเชื่อมั่น (Reliability) เครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990)

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 2.1 สถิติเชิงบรรยาย ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2.2 สถิติเชิงอ้างอิง การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-Test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เปรียบเทียบระหว่างพหุคูณ เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จากนั้นดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างด้วยแอปพลิเคชัน Google Form ผ่านช่องทาง Line, G-mail และ Facebook Messenger ของสถานศึกษาไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน เมื่อได้รับ



แบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน จำนวน 334 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ประกอบผลการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พร้อมทั้งสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ทำการวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรที่ศึกษาหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายได้ตาราง

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1) วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) รูปของตารางประกอบ ความเรียง และแปลผลการวิเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ของเบส (Best, 1977)

2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-Test) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทดสอบค่าเอฟ (F-Test) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทำการทดสอบรายคู่ด้วย วิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method)

4) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สรุปเป็นประเด็นในแต่ละด้าน และนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1	การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.05	0.57	มาก	3
2	การมีส่วนร่วม	4.20	0.48	มาก	1
3	การทำงานเป็นทีม	4.16	0.51	มาก	2
4	การคิดสร้างสรรค์	4.04	0.57	มาก	4
5	การสร้างบรรยากาศในองค์กร	4.03	0.58	มาก	5
6	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.02	0.58	มาก	6
รวม		4.08	0.50	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.48$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.58$)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-Test) สำหรับขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน



2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน โดยควรใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) รวมทั้งการนำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมาประกอบการวิเคราะห์ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

2) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยใช้แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล นอกจากนี้ควรใช้กระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เช่น วงจรการบริหารคุณภาพ (PDCA) เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรจัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พร้อมทั้งนำผลการประเมินไปใช้

ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของชุมชน

3) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมเชิงวิชาการ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน และการดำเนินงานตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง เคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล และทำหน้าที่เป็นผู้นำในการประสานความร่วมมือ เพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการจัดการศึกษา

4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถคิดริเริ่มแนวทางใหม่ในการพัฒนาการจัดการศึกษา นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูสามารถเสนอแนวคิดหรือทดลองดำเนินกิจกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ ภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหาร ทั้งนี้ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่และนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

5) ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรม โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นกันเอง และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างอิสระ นอกจากนี้ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของผู้เรียน

6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม โดยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ครูนำสื่อ



ดิจิทัล แพลตฟอร์มออนไลน์ และเครื่องมือเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษาและส่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษายุคดิจิทัล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร พงษ์เนตร ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ศิริพร พงษ์เนตร, 2564) จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยครั้งนี้มีผลสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 จำแนกตามสถานภาพ ผลการวิจัย ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน และขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา ขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายและรับรู้ภาวะผู้นำผ่านการสนับสนุนและการบริหารงานของผู้บริหาร จึงอาจทำให้ทั้งสองกลุ่มมีมุมมองและการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามบทบาทและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาคิน เกษณา ที่พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันในหลายด้าน (ภาคิน เกษณา, 2564)

2.2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน จึงมีนโยบาย แนวทางการบริหาร และมาตรฐานการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารที่คล้ายคลึงกัน และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร นวนทอง ที่พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ปาริฉัตร นวนทอง, 2565)

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีการรับรู้และความเข้าใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา แสงแก้ว ที่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (เพ็ญภา แสงแก้ว, 2565) จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยที่สถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างด้านบทบาท หน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะที่ขนาดของสถานศึกษาไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นดังกล่าว เพราะสถานศึกษาในสังกัดเดียวกัน มีแนวทางการบริหารและนโยบายที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เช่น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส



และอุปสรรค (SWOT Analysis) รวมทั้งนำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมาประกอบการวิเคราะห์ นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาองค์กรและสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีทิศทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา ออกกิจวัตร ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปรีชา ออกกิจวัตร, 2564)

2) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในทุกขั้นตอนของการบริหาร ตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยใช้กระบวนการบริหารที่เป็นระบบ เช่น PDCA เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนจะช่วยให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานและทำให้การพัฒนาสถานศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน เกษณา ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการสถานศึกษาจะช่วยให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานและส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ภาคิน เกษณา, 2564)

3) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุมเชิงวิชาการหรือการดำเนินงานตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร พงษ์เนตร ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา (ศิริพร พงษ์เนตร, 2564)

4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถคิดริเริ่มแนวทางใหม่ในการพัฒนาการจัดการศึกษา รวมทั้งควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมความคิด

สร้างสรรค์ของบุคลากรจะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่และนำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพิชญ์ สรรพศรี ที่พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา (กนกพิชญ์ สรรพศรี, 2564)

5) ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศการทำงานที่ดีจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาวัตกรรมการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิ โพธิ์ทอง และคณะ ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาวัตกรรมการในสถานศึกษา (กรวิ โพธิ์ทอง และคณะ, 2565)

6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม โดยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูนำสื่อดิจิทัลและเครื่องมือเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร พงษ์เนตร ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ศิริพร พงษ์เนตร, 2564)

จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นองค์รวม ครอบคลุมทั้งด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เป็น “กรอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา” ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพ ที่ 1 อธิบายได้ว่า กรอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (2) การมีส่วนร่วม (3) การทำงานเป็นทีม (4) การคิดสร้างสรรค์ (5) การสร้างบรรยากาศในองค์กร และ (6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาและยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า สถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนขนาดของสถานศึกษาไม่

แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลนำไปสู่ กรอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาระบบสารสนเทศของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อนำกรอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้และประเมินผลในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อพัฒนาและยืนยันความเหมาะสมของกรอบแนวทางให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรรวิ โพธิ์ทอง และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(3): 1012-1026.
- ปรีชา ออกกิจวัตร. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.



- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เพ็ญภา แสงแก้ว. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. วิทยาลัยการศึกษา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. *การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภาคิน เกษณา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. วิทยาลัยการศึกษา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รุสนา ฮามะ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเมืองนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์*, 9(3): 839–848.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570*. นราธิวาส: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1.
- Best, J. W. (1977). *Research in education*. New York: Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- OECD Observatory of Public Sector Innovation. (2024). *Global trends in government innovation 2024*. Paris: OECD Publishing.



- Rosing, K., et al. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership–innovation relationship: Ambidextrous leadership. *The Leadership Quarterly*, 22(5): 956–974.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

