**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา**

**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2**

**Innovative Leadership of school administrators**

**under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2**

ธมนวรรณ จันทร์สวย1

โรงเรียนบ้านมะนาวหวาน ต.มะนาวหวาน อ.พัฒนานิคม จ.ลพบุรี1

สรรชัย ชูชีพ2

เฉลิมชัย หาญกล้า3

**บทคัดย่อ**

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.870 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา 0.60 - 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติทดสอบความแตกต่างรายคู่

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 2) ด้านการเปิดใจ (Openness) 3) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) 4) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม อายุ และขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**คำสำคัญ** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1 นักศึกษาปริญญา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2 อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

**Abstact**

The purposes of This research were to 1) study the Innovative Leadership of school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 2) compare Innovative Leadership of school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 Classified by sex, age, works experience, school size. The sample group consisted of 306 school administrators, teachers, under the Office of Lopburi Primary Education Area 2.The research instrument used in this study was a questionnaire with a reliability value of 0.870.The questionnaire with IOC between 0.60-1.00. The data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way anova.

The results were as follows: 1. the Innovative Leadership of school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole, was at a high level. The averages are sorted from highest to lowest is 1) Research and Development 2) Openness 3) Willingness 4)Taking Risk 2. comparison results the Innovative Leadership of school administrators under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 classified by age, school size it was not different. When classified by sex, works experience the difference was statistically significant at the .05 level.

**Keywords:** the Innovative Leadership, the Innovative Leadership of school administrators**,** Lopburi Primary Educational Service Area Office 2.

**1. บทนำ**

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุว่า ทรัพยากร

มนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 36) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้การดำเนินชีวิตต้องมีการแข่งขันสูง บุคคลต้องมีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และปรับตัวตลอดเวลา การดำเนินชีวิตและการแก้ปัญหาต่างๆ นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อวงการการศึกษาในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสังคมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาโดยขึ้นอยู่กับคนในองค์กรทั้ง ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องพัฒนาให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อสร้างรูปแบบการทำงาน การสร้างสื่อและกระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร รวมไปถึงการวัดและประเมินผล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามศักยภาพ และมีสมรรถนะพร้อมในการศึกษาต่อ การดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (องค์อร ประจันเขตต์, 2557, หน้า 36) สอดคล้องกับแนวคิดของอนุสรา สุวรรณวงศ์ (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2559) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมาก ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือคุณลักษณะตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะของสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การมีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม (ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล, 2562, หน้า 20) ซึ่งมีความจำเป็นต่อพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ Koontz and Weihrich (1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหมายถึง เรื่องของศิลป์ในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560, หน้า 155) สอดคล้องกับพันธกิจและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่ต้องการมุ่งเน้นและผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 โดยกำหนดเป็นเป้าประสงค์ว่า ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะมีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2563, หน้า 27-28)

จากเหตุผลข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมากต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม และเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมโดยการสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และในฐานะที่ ผู้ศึกษาเป็นครูปฏิบัติการสอนอยู่ในเขตรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามทัศนะของผู้บริหารศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

**2. คำถามการวิจัย**

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

2.2 เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไร

**3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน

**4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

**ความหมายของภาวะผู้นำ**

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 181) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นํา หมายถึง

กระบวนการที่­บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นําผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทําสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสําเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

Schermerhorn (2002, หน้า 336) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการ

ในการดลบันดาลใจ ให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จจากข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่เพื่อจูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่เพื่อจูงใจ หรือชี้นำให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

**ความหมายของนวัตกรรม**

จิรประภา อัครบวร (2552) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม คือ การคิดสร้างสรรค์สิ่ง

ใหม่ หรือการคิดต่อยอดจากความคิดเก่า แต่ที่สำคัญต้องเป็นความคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานได้จริง ซึ่งในวงการธุรกิจมองว่าน่าจะครอบคลุม 4 ประเภท คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Productive Service Innovation) นวัตกรรมกระบวนการ (Corporate Process Innovation) นวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ (Strategy Innovation) และนวัตกรรมการจัดการองค์การ (Organization Effectiveness)

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 35) ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง

กระบวนการหรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือไม่สิ่งใหม่ใหม่

Horth, &Dan (2009, p. 11) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์

ต้องมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสขององค์การในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสิ่งใหม่ๆ ซึ่งนวัตกรรม (Innovation) จะเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานบุคลากร

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ๆซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งใหม่หรือปรับปรุงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่

**ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม**

จุรีวรรณ จันพลา (2557, หน้า 85) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

(Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่าในการจะขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์การนั้น ผู้นำ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง

ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกูล (2562, หน้า 20) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

(Innovative Leadership) หมายถึง ผู้นาที่มีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดหรือแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม

Koontz & Weihrich (1988, p. 112) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

หมายถึง เรื่องของศิลป์ในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Weiss & legrand (2011, pp. 36-37) กล่าวว่าผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อนและค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนโดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligent) เพื่อช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้เกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

**งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมด้านการเป็นแบบอย่างและการกระตุ้นทางสติปัญญาส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรใน 3 ด้าน

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผล

ต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผล

ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

**5. กรอบแนวคิดการวิจัย**

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของอนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ตัวแปรอิสระ**  **(independent variables)** |  | **ตัวแปรตาม**  **(dependent variables)** |
| **ปัจจัยส่วนบุคคล**   1. เพศ 2. อายุ 3. ประสบการณ์ในการทำงาน 4. ขนาดของโรงเรียน |  | **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา**  1. ด้านการเปิดใจ ( Openness )  2. ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ ( Willingness )  3. ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk)  4. ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and  Development ) |

**6. วิธีการดำเนินการวิจัย**

**6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 111 คน ครูจำนวน 1,195 คน รวมทั้งสิ้น 1,306 คน จำนวน 136 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2564, หน้า 23)

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่า ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 30 : 70 โดยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 จำนวน 92 คน และครู ร้อยละ 70 จำนวน 214 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ( Stratified Random Sampling ) เพื่อเก็บข้อมูลโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมเรียบร้อยแล้ว จึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม

**6.2 ระเบียบวิธีวิจัย**

การศึกษาในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (T-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher’s)

**6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 1 ชุด สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากกรอบแนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเปิดใจ 2) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ 3) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง 4) ด้านการวิจัยและพัฒนา ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ การให้คะแนนมี ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับ มาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับ น้อยที่สุด

**6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ตามขั้นตอนดังนี้

6.4.1 จัดเตรียมเครื่องมือให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฉบับให้ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้แล้ว เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

6.4.2 ผู้วิจัยทำแบบบันทึกเสนอคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

6.4.3 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยกระทำตามขั้นตอน คือ

6.4.3.1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 306 คน โดยการนำส่งและเก็บคืนด้วยตนเองภายใน 30 วัน

6.4.3.2 ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างทำการตรวจนับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

**6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ของคำตอบทั้งหมดตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย (John W. Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน

ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน

ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน

ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน

ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมใน

ระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

**6.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

6.6.1 ร้อยละ (percentage)

6.6.2 ค่าเฉลี่ย (mean)

6.6.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation)

6.6.4 การทดสอบค่าที (t-test)

6.6.5 การทดสอบค่าเอฟ(f-test)

6.6.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)

6.6.7 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี(LSD) ของ ฟิชเชอร์(Fisher’s)

**7. ผลการวิจัย**

7.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน

193 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 68.95 ตำแหน่งหน้าที่ครู จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 69.93 ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 46.73 และประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.38

7.2 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 68.30 อายุระหว่าง 40 - 49 ปี ร้อยละ 50.65 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 44.44 โรงเรียนขนาดกลาง (121 – 600 คน) ร้อยละ 68.83

7.3 สรุปผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ดังต่อไปนี้

7.3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก (=4.44, S.D. = 0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ( = 4.63, S.D. = 0.31) ด้านการเปิดใจ (Openness) ( = 4.58, S.D. = 0.31) ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ( = 4.42, S.D. = 0.48) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ( = 4.11, S.D. = 0.50)

7.3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

7.3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านการเปิดใจ (Openness) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

7.3.2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเปิดใจ (Openness) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านด้านการเปิดใจ (Openness) ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ไม่แตกต่างกัน

7.3.3 เมื่อพบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ ดังสรุปต่อไปนี้

* + - 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการเปิดใจ (Openness) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 40 - 50 ปี 2) อายุ 30 - 40 ปี และอายุ 40 - 50 ปี 3) อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 50 - 60 ปี

* + - 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 30 - 40 ปี 2) อายุ 30 - 40 ปี และอายุ 40 - 50 ปี 3) อายุ 40 - 50 ปี และอายุ 50 - 60 ปี

7.3.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

7.3.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

7.3.6 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

**8. อภิปรายผลการวิจัย**

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

8.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

8.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเปิดใจ (Openness) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของอนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเปิดใจว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจ ยอมรับสิ่งใหม่หรือความคิดเห็นใหม่ของจากครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของการเปิดพื้นที่ทางความคิดที่ไม่มุ่งเน้นการตัดสินถูกหรือผิด และอรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553, หน้า 179) ศึกษาเรื่องการที่ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะของสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

8.1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างระบุพฤติกรรมของผู้นำด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียง 1 พฤติกรรม และสอดคล้องกับขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 59) ได้ศึกษาผลวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

8.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 114) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hay (2005) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรนวัตกรรม พบว่า ผู้นำต้องมีการกล้าเสี่ยง กล้าลอง จะทำให้มีประสิทธิภาพจะสนับสนุนผลงานเฉพาะบุคคลได้ดี และในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ดีเยี่ยม

8.1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555, หน้า 86) ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการพัฒนา จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกโดยตรงกับการก่อให้เกิดความคิดใหม่ สอดคล้องกับวิทยากร ยาสิงห์ทอง (2560) พบว่า ผู้นำต้องมีการทำวิจัยและพัฒนาการศึกษาอันจะก่อให้เกิดความคิดใหม่มีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาส และการพัฒนา การรับรู้สิ่งที่เป็นโอกาสมีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการพัฒนา และการพัฒนามีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์

8.1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัชรพงษ์ ทัศนบรรจง (2563, หน้า 113-114) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับปวีณา กันถิน(2560, หน้า 78) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับเวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 140) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

8.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีดังนี้

8.2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสถิติสำคัญ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพศชายและเพศหญิงมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับวิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 235) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามเพศชายและหญิงพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 แตกต่างกัน

8.2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเชี่ยวชาญในการวางแผนระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความชำนาญการในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2554, หน้า 124) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านการเปรียบเทียบพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับปรีชา ชื่นชนกพิบูล (2557) พบว่า ผู้นำที่เป็นผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความแตกต่างกันในเชิงของการบริหาร เนื่องจากไม่ต้องอาศัยตัวแปรของเพศ แต่จะต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานเท่านั้น

8.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสถิติสำคัญ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน สอดคล้องกับขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ (2555, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ .05 สอดคล้องกับ ปรีชา ชื่นชนกพิบูล (2557) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถตัดสินใจในการบริหารได้ดี สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์เหตุการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย และไม่สอดคล้องกับจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 115-116) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยสรุปว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ .05 สอดคล้องกับนาฎวดี จำปาดี (2554) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนแล้วพบว่า ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากขนาดโรงเรียนไม่ใช่ตัวแปรสำคัญในการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานทั่วไปและงานงบประมาณ

**9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

9.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

9.1.1 ด้านการเปิดใจ (Openness) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรม

เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการจัดอบรมหรือการให้งบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอนเรียนให้มีประสิทธิภาพ

9.1.2 ด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ (Willingness) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรม

ประชุม สัมมนา ให้กับครูเพื่อเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้

9.1.3 ด้านการกล้าเสี่ยง/กล้าลอง (Taking Risk) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา

วิธีการหรือหลักการในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาส และผลกระทบของความเสี่ยง เพื่อใช้แก้ปัญหาบริหารสถานศึกษา

9.1.4 ด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้บริหารสถานศึกษา

จะต้องสามารถปรับตัวทางทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น และต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

9.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ผู้วิจัยควรเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

9.2.2 ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

**10. เอกสารอ้างอิง**

กระทรวงศึกษาธิการ**.** (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)**. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่

51 หน้า 12

ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์. (2555). **พฤติกรรมผู้นาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรม**

**นวัตกรรมในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทแพนราชเทวีกรุ๊ปจากัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ.** ปริญญาการจัดการดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ขวัญชนก โตนาค. 2556. **การวิเคราะห์ประกอบภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมสาหรับผู้บริหาร**

**สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: วี.พรินท์

จิรประภา อัครบวร. 2547. **การพัฒนาองค์การตามแนวปรัชญาเต๋า.** **วารสารบริหารฅน.**

25 (2): 67-74.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม**

**ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยธัญบุรี. ปทุมธานี.

จุรีวรรณ จันพลา. 2557. การเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจ แปรรูป

อาหาร. **วารสารเทคโนโลยีภาคใต้.** 9(1): 53-60.

นาฎวดี จำปาดี. (2554). **การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และปัจจัย**

**ส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้บริการคา**

**ปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปวีณา กันถิน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขต**

**พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรีชา ชื่นชนกพิบูล. (2557). รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานของศูนย์บริการศึกษา

นอกโรงเรียน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 4(1), 23–31.**

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ**

**สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็น**

**บุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(4), 234–244.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะ**

**สูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

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

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2563). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้น**

**พื้นฐานระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.** เอกสารลำดับที่ 1/2563 กลุ่มนโยบายและแผน.

ศุภิญญากิจ เกตุวิเศษกุล. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นาเชิงนวัตกรรมของ**

**ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสานักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2559). **วีดีทัศน์ประกอบการอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา**

**โรงเรียนประชารัฐโครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ**

**(E5).** สืบค้น พฤศจิกายน, 5, 2563, จาก https://www.trueplookpanya.com/knowledge

/content/52233/-edu-teaartedu-teaart- teaartdir-

องค์อร ประจันเขตต์. (2557). **โมเดลสมการเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของ**

**อาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.** ปริญญา

นิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2554). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญา

ดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York:

Harper Collins.

Hay. (2005). **Organization for Innovation: A Systems Approach to Technical**

**Management**: New York: McGraw-Hill.

Horth, J. M. & Dan (2009). **Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization’s**

**IQ-ItsInnovation Quotient**. New York: New Management Publishing.

Koontz , H. and Weihrich, H. (1988). **Management.** New York: McGraw–Hill.

Schermerhorn, J. R., Jr.; Hunt, J. G.; & Osborn, R. N. (2002). **Organizational Behavior.**

9th ed., New York: Wiley.

Weiss, legrand. 1983. **Diffusion of Innovations**. 3ed ed. New York: The Free Press of

Glence.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: an Introductory Analysis** (3rd ed). New York:

Harper and Row.