

## ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15

สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

### **Innovative leadership of school administrators in network group 15 under the department of education, Bangkok metropolitan administration**

ธนพร รุ่งแสง<sup>1</sup>, ธันยวนันท์ ปุณฺณวนรัตน์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,  
Tanapohn.rung@northbkk.ac.th

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำ ลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,  
Tanyavanun.pu@northbkk.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามในการวิจัยผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**คำหลัก:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายที่ 15

### Abstract

The purpose of this research was to study and compare teachers' perceptions of the innovative leadership of school administrators in Network Group 15 under the Education Department of the Bangkok Metropolitan Administration, classified by gender, age, and educational level. The sample used in this study consisted of 201 teachers from schools in Network Group 15 under the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2025. The research instrument was a questionnaire with a five-point rating scale. All items met the required criteria, with Index of Item-Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.80-1. The reliability of the questionnaire, determined using Cronbach's alpha coefficient, was .98. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation (S.D.), Independent Samples t-test, and One-way Analysis of Variance (One-way ANOVA). When statistically significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using Scheffé's method.

The research findings were as follows:

1. Teachers' perceptions of the innovative leadership of school administrators in Network Group 15 under the Education Department of the Bangkok Metropolitan Administration, both overall and in each aspect, were at the highest level. The aspect with the highest mean score was the creation of an atmosphere and culture conducive to learning, followed by vision for change. The aspect with the lowest mean score was innovative creativity. However, all aspects were rated at the highest level.

2. Teachers' perceptions of the innovative leadership of school administrators in Network Group 15 under the Education Department of the Bangkok Metropolitan Administration, when classified by gender, age, and educational level, showed statistically significant differences at the .05 level.

**Keywords:** Innovative leadership, School administrators, Network Group 15

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมุ่งส่งเสริมการ

วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ควบคู่กับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ซึ่งมุ่งกระจายอำนาจและให้อิสระแก่สถานศึกษาในการพัฒนานวัตกรรม อันเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ท่ามกลางบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ ความขัดแย้งทางการเมือง ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้ประเทศไทยต้องปรับนโยบายและทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลก (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2564) องค์กรในปัจจุบันจึงไม่สามารถใช้รูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมได้อีกต่อไป แต่จำเป็นต้องอาศัยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, 2565)

ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการจูงใจและชักนำบุคคลให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Koontz & Wehrich, 1990; สัมมา ธนินทรีย์, 2556) และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (Betty, 2005; แพรวพรรณ เปรมลาภ, 2565) โดยเฉพาะในบริบทการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ ถ้าเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการคิดนอกกรอบ (George, 2012) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรที่ขาดผู้นำเชิงนวัตกรรมมักประสบความล่าช้าในการพัฒนา (Gliddon, 2006) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึง หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่มุ่งสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่องค์กร พร้อมทั้งพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและให้อำนาจสมาชิกในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม (Hazaz Abdullah Alsolami, 2016) สำหรับสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่มุ่งนำนวัตกรรมด้านการจัดการการทำงาน และการนำมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยครอบคลุมด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ การแสดงบทบาทเชิงนวัตกรรม และบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม (ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ, 2563) ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจและปฏิบัติงานสู่เป้าหมายของสถานศึกษา (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2559)

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีนโยบายมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีอัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร เป็น นวัตกรรมที่พร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง (ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563) โดยแม้ทุกโรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่ 4 แต่ยังคงพบว่าบริบทของเครือข่ายโรงเรียนที่ 15 (ดินแดง-ห้วยขวาง) ยังมีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความต่อเนื่องของนวัตกรรม สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดผลอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในเครือข่ายดังกล่าว จึงมีความสำคัญในการใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้นำ และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

### วัตถุประสงค์

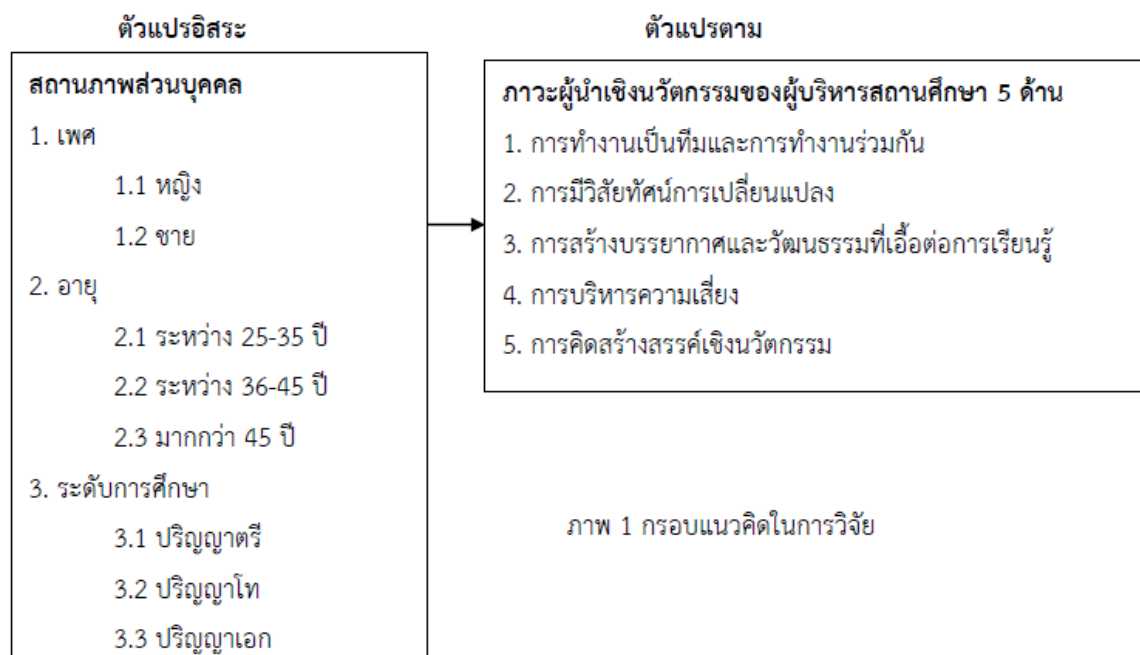
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. หน่วยงานทางการศึกษา โดยเฉพาะสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

### กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากงานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ Hender (2003), Horth (2014), โศรยา คงตุก (2563: 24), ศิริพร พงษ์เนตร (2564: 54), แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565: 35), อาฟานตี คอลออาแซ และสร้อยณี อูเสียนยาง (2565: 134), กรรณิกา เรืองศรี (2566: 28), เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566: 65), เดชาวุฒิ อินเทพ (2566: 34), อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566: 23) ดังนั้น กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีดังนี้



### สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 6 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 411 คน

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) จำนวน 201 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

##### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากหนังสือตำรา เอกสาร วารสารสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. สร้างข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ

4. เสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะ เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

#### การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC แบบสอบถามในการวิจัยผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 50 ข้อ ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1

2. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

3. เครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร (ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบัท (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบทดสอบที่ได้แล้วไปทดลองใช้ต่อไป

5. นำแบบทดสอบที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พร้อมกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน	4.81	0.255	มากที่สุด	4
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.82	0.317	มากที่สุด	3
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.83	0.270	มากที่สุด	1
4. การบริหารความเสี่ยง	4.82	0.306	มากที่สุด	2
5. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.79	0.347	มากที่สุด	5
รวม	4.81	0.259	มากที่สุด	

ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.81$ , S.D.= 0.259) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.83$ , S.D.= 0.270) รองลงมาคือ การบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ , S.D.= 0.306) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.79$ , S.D.= 0.347) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม  
 เครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	p-Value
1. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน	ชาย	4.85	0.238	0.944	.568
	หญิง	4.81	0.259		
2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	ชาย	4.66	0.389	-2.728	.000*
	หญิง	4.85	0.290		
3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	ชาย	4.81	0.220	-0.628	.224
	หญิง	4.84	0.280		
4. การบริหารความเสี่ยง	ชาย	4.95	0.187	4.102	.000*
	หญิง	4.79	0.319		
5. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ชาย	4.90	0.152	3.580	.000*
	หญิง	4.76	0.371		
รวม	ชาย	4.84	0.152	0.756	.046*
	หญิง	4.81	0.276		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็น  
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน การทำงานเป็นทีมและการทำงาน  
 ร่วมกัน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่การมี  
 วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ความคิดเห็นแตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษากการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร  
 สถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
<b>1. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.908	2	0.454	7.419	.001*
ภายในกลุ่ม	12.120	198	0.061		
รวม	13.028	200			
<b>2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.518	2	0.759	8.110	.000*
ภายในกลุ่ม	18.536	198	0.094		
รวม	20.054	200			
<b>3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.154	2	0.577	8.48*	.000*
ภายในกลุ่ม	13.462	198	0.068		
รวม	14.616	200			
<b>4. การบริหารความเสี่ยง</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.615	2	0.808	9.346	.000*
ภายในกลุ่ม	17.107	198	0.086		
รวม	18.722	200			
<b>5. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.937	2	1.969	19.328	.000*
ภายในกลุ่ม	20.166	198	0.102		
รวม	24.104	200			
<b>รวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.624	2	0.812	13.645	.000*
ภายในกลุ่ม	11.782	198	0.060		
รวม	13.406	200			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน การทำงานเป็นทีม และการทำงานร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารความเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายด้านสูงกว่าครูในช่วงอายุอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ในด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน รวมทั้งด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ครูที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี นอกจากนี้ ในด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่าครูที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่ม  
 เครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
<b>1. การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.936	2	1.468	28.805	.000*
ภายในกลุ่ม	10.092	198	0.051		
รวม	13.028	200			
<b>2. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.786	2	0.893	9.677	.000*
ภายในกลุ่ม	18.269	198	0.092		
รวม	20.054	200			
<b>3. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.400	2	0.700	10.487	.000*
ภายในกลุ่ม	13.216	198	0.067		
รวม	14.616	200			
<b>4. การบริหารความเสี่ยง</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.648	2	0.824	9.557	.000*
ภายในกลุ่ม	17.074	198	0.086		
รวม	18.722	200			
<b>5. การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.616	2	1.808	17.476	.000*
ภายในกลุ่ม	20.487	198	0.103		
รวม	24.104	200			
<b>รวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.148	2	1.074	18.889	.000*
ภายในกลุ่ม	11.258	198	0.057		
รวม	13.406	200			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารความเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทในหลายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษายังพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษา
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของครูอาจมีความสัมพันธ์กับมุมมองและการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

### อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม แม้ยังอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศรยา คงตุก (2563) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูง รวมถึงสอดคล้องกับ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ซึ่งพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมและการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แพรวพรรณ เปรมลาภ (2565) ที่พบว่าด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูง และดุลยวัฒน์ พวงงาม (2566) ที่รายงานว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านบรรยากาศองค์กรและวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ แม้ว่าด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด จึงอาจสะท้อนว่าผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมหรือกลไกที่พัฒนาการคิดสร้างสรรค์ของครูให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ ไศรยา คงตุก (2563) และ ศิริพร พงษ์เนตร (2564) ที่เสนอให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการส่งเสริมผลงานนวัตกรรมของครูอย่างเป็นระบบ

## 2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา

2.1 จำแนกตามเพศ ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการทำงานเป็นทีมและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ขณะที่ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง และการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าเพศอาจส่งผลกระทบต่อมุมมองและการรับรู้ต่อบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุลยวัฒน์ พวงงาม (2566) ที่พบความแตกต่างตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับ ธนพล สรรคพงษ์ และ สุกัญญา สุदारรัตน์ (2568) ที่พบว่าความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามอายุ ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผลดังกล่าวสะท้อนว่าครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันอาจมีประสบการณ์และมุมมองต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อการประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาพร อินทร์แก้ว และ อนุสรรา สุวรรณวงศ (2568) ที่พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรม เนื่องจากพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภานนท์ พาที (2566) ที่พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารความเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูทุกระดับการศึกษาได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและเกิดการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูทุกระดับการศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวคิด และร่วมตัดสินใจในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายด้านนวัตกรรม

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพิ่มเติม เช่น ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร หรือรูปแบบการบริหาร เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาที่สังกัดหน่วยงานอื่น เช่น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หรือพื้นที่ทางการศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย และเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยให้ครอบคลุมบริบททางการศึกษาที่กว้างขึ้น

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำผลการวิจัยไปประกอบการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.

- กรรณิกา เรืองศรี. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร*. (การค้นคว้านี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). *การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็มดี ออลกราฟฟิค จำกัด.
- เฉลิมพล ดีสวัสดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. (การค้นคว้านี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ดุสิตวัฒน์ พวงงาม. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- เดชาวุฒิ อินเทพ (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา ,พะเยา.
- ชนพล สรรคพงษ์ และ สุกัญญา สุदारรัตน์. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี*. *วารสารมณีเชษฐาราม วัตจอมมณี*, 7(5), 903–919.
- ปภาณนท์ พาที. (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2565). *นวัตกรรมการจัดการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริบเพิล กรุ๊ป จำกัด.
- แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2*. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เบญญาพร อินทร์แก้ว และ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(2), 874–905.

- สัมมา ธรนิธย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.
- ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2564-2569)*. สำนักงานการศึกษา, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ไศรยา คงตุก. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษามหาบัณฑิต)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อาฟานตี คอลลออาแซ และ สรัญณี อุเสินยาง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (2), 125-140.*
- Alsolami, H. A., Cheng, K. T., & Twalh, M. I. (2016). Revisiting innovation leadership. *Open Journal of Leadership, 8*, 31–38.
- Betty, S. W. (2005). Lesson in Strategic Leadership for Service. *Nurse Leader, 3*(5).
- George. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research agenda. *Journal of Management Studies, 49*(4), 661–683.
- Gliddon, D. G. (2006). *Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified Delphi technique*
- Hender, Jll. (2003). *Innovation Leadership: Role and Key Imperatives*. United kingdom Grist Ltd.
- Horth. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. Greensborough, NC: Center for Creative Leadership.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1990). *Essentials of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3): 607-610.