

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL DIRECTOR IN MAESUAI DISTRICT
UNDER CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ ดลยา ชันเวท

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์นภัส มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ดลยา ชันเวท, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชระ จตุพร
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ข้าราชการครู จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

Title: A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL DIRECTOR IN MAESUAI DISTRICT UNDER CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Donlaya Khanwet, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Watchara Jatuporn

Keywords: Innovative leadership, administrator

ABSTRACT

This Article aimed to study 1) the innovative leadership level of school director in Mae Suai district under the primary educational service area office2 2) to compare the innovative leadership of the school director in Mae Suai district under the primary educational service area office2 by age, education level and work experience. The sample was 234 teachers in the schools under the primary educational service area office 2. The instruments for collecting data was the innovative leadership questionnaire for school director analysis data by using percentage, mean, standard deviation, independent test, One-way Anova test The results of this research were as follows; 1) Innovative leadership of school director in Mae Suai district under the primary educational service area office2 is a highest level both overall and each side. When considering each aspect, it was found that highest mean was support and motivate to innovation. It was follows by participative to teamwork and innovative vision ,innovative strategy and creative innovation, respectively. 2) The results of comparison of innovative of school director in Mae Suai district under the primary educational service area office2 classified by age, education level and work experience had not different overall or in each side.



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ว่าที่ร้อยเอก เสรี เชื้ออ้วน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า นายสมภพ ใจยา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าซาง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลวรรณ วิชาญการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไข และตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้บริหาร และคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมา เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อย และให้การสนับสนุนทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้ศึกษาขอ มอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับ ส่วนแห่งความดีนี้ด้วยเทอญ

ดลยา ชันเวท

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
บริบทของโรงเรียนในอำเภอมแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
สรุปกรอบแนวคิด	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	48
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบการความคิดเห็นของข้าราชการครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่.....	55
บทที่ 5 บทสรุป.....	65
สรุปผลการวิจัย	65
อภิปรายผลการวิจัย	67
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	80
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อ การวิจัย(Item Congruence Index:IOC).....	84
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานที่ให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try Out)	88
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Try Out)	89
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	90
ประวัติผู้วิจัย	96

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม.....	31
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	43
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม.....	49
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม.....	50
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม	51
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	52
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	53
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม	54
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัด	

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ ภาพรวมและราย ด้าน	56
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ.....	58
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมและรายด้าน	59
ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้าน	61
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	62

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2.....	11
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	41



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันได้หมุนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 คงเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแทบทุกมิติ ไม่ว่าจะการติดต่อสื่อสารที่ผู้คนจากทั่วโลกสามารถเชื่อมต่อกันได้อย่างรวดเร็ว เรามีเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน โทรศัพท์มือถือคือศูนย์รวมทุกอย่างที่ต้องการ หุ่นยนต์เข้ามาทำงานร่วมกับคนมากขึ้น โลกก็จะยิ่งเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ปัจจุบันเป็นที่ประจักษ์ชัดว่านวัตกรรม เป็นกุญแจดอกสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากนวัตกรรมจะช่วยให้มีความสามารถในการปรับตัวหรือเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นเพื่อรองรับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นยุคของการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเท่านั้น ทั้งนี้การนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับปัญหา บริบทต่าง ๆ ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งนวัตกรรม แนวคิด หลักการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือจะต้องเหมาะสมกับสภาพปัญหา บริบท และความพร้อมของสถานศึกษานั้น ๆ สถานศึกษาที่จะนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารให้ได้ผลดีมีความจำเป็นที่สถานศึกษานั้นจะต้องมีลักษณะขององค์กรเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมด้วย ซึ่งนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้องค์กรจะใช้นวัตกรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษาได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การดำเนินการให้องค์กรพร้อมที่จะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหาร หากองค์กรไม่มี ความพร้อมในการรองรับนวัตกรรมทั้งในด้านบุคลากรและบริบทต่าง ๆ ขององค์กร ก็ไม่สามารถนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการบริหารเพื่อนำองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จจนนวัตกรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารจัดการซึ่งการนำไปใช้จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยและบริบทต่าง ๆ อีกหลายประการ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ทีมงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารที่นำมาใช้ สามารถปฏิบัติได้ ถ้าขาดและเป็นและองค์กรหรือสถานศึกษาต้องมีความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ในการรองรับนวัตกรรมเพื่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำการสร้างสรรค์ บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม อย่างสร้างสรรค์ มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทที่สามารถนำองค์กรไปถึงเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร รวมทั้งการที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างมีสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ คือคุณภาพผู้เรียน โดยใช้แนวคิด วิธีการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะทำให้เป็นองค์กรทางขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 165 โรงเรียน และได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา โดยได้ทวนแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565 นำสู่ปฏิบัติในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดย มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ หลักกลยุทธ์ดังนี้ วิสัยทัศน์ ได้แก่ องค์กรคุณภาพสู่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน พันธกิจ ได้แก่ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะตามหลักสูตร และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการแข่งขัน 3) ส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงเสมอภาค มีคุณภาพ มีความปลอดภัยตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสู่การเป็นมืออาชีพ 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำพระบรมราโชบายศาสตร์พระราชาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน 6) ส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 7) พัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมาตรฐานและจุดเน้น และเป้าประสงค์หลัก ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องมีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น 2) ผู้เรียนมีความรู้ทักษะตามหลักสูตรและมีความสามารถในการแข่งขัน 3) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงเสมอภาค มีคุณภาพ มีความปลอดภัยตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 5) สพ.เชียงรายเขต 2 และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็น

มิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำพระบรมราโชบาย ศาสตร์พระราชาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล 7) สพป.เชียงราย เขต 2 มีการบริหารและการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมาตรฐานและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่โดยใช้ CR2Q-ED Model, CR2ACTS Model (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2565, หน้า 40-41 จากการศึกษาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าบริบทสถานศึกษามีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่มีทั้งโรงเรียนพื้นราบและบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ขาดการบริหารที่ต่อเนื่องและยังขาดการใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ จึงทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นแตกต่างกันออกไป ซึ่งทำให้เห็นว่าผู้บริหารในยุคใหม่จำเป็นต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรมในทันต่อโลกในปัจจุบันแต่ยังขาดผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การใช้นวัตกรรมต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มองว่าผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนา อีกทั้งการจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเตรียมคนทำงานสู่สังคมแห่งนวัตกรรม บุคคลไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดทุกคนจะต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่โดยทำงานที่ใช้ความรู้และทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนางานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายซึ่งทักษะสำคัญที่ทุกคนต้องตระหนักและนำมาใช้คือ ทักษะการพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้ เพื่อให้การศึกษาเกิดคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ การพัฒนาศักยภาพของครูให้ มีทักษะดังที่กล่าวมาถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงได้กำหนดให้ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอย่างยั่งยืน การพัฒนานวัตกรรมเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโตนี้ ก็จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมีอาชีพในการทำให้กิจการดำเนินไปด้วยดีและบรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไป

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน

ในการวางแผนพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของตนเอง เพื่อใช้ในการบริหารจัดการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำข้อมูลพื้นฐานจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายการบริหาร วางแผน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 51 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 573 คน (รายงานสรุปจำนวนบุคลากรในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2565, สื่อดอนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ครู จำนวน 234 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนขนาดของสถานศึกษา(Proportional Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 4) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม 5) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3.1.1 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30-39 ปี
- 3) 40-49 ปี
- 4) ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3.1.2 ระดับการศึกษา

- 1) ระดับปริญญาตรี
- 2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) ระหว่าง 5-10 ปี
- 3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กุลชลี จงเจริญ (2561), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), จุรีวรรณ จันพลา (2559), ณิชภา สุนทรไชย (2561), นันทิยา ยิ้มรักษา (2565), เบญจมาศ

ชาวไทย (2563), ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563), ปรีณา กันถิน (2560), ปาริฉัตร นวนทอง (2564),
อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 3.2.2 ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม
- 3.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 3.2.4 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม
- 3.2.5 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 จำนวน 51 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการของบุคคลที่เป็นผู้นำและใช้ความสามารถโน้มน้าว
หรือเป็นการจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การ ปฏิบัติงาน
ร่วมกันด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การและ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึงผู้นำที่มีแนวคิดกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้
ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำ
เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความ
ซับซ้อนมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจนบรรลุ
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งประกอบด้วย

2.1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี
ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ได้หลากหลาย มีความคิด
นอกกรอบ การคิดยืดหยุ่นหลายรูปแบบ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์
มีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่สร้างสรรค์
สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทสถานศึกษา

2.2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการ
ร่วมมือร่วมใจในปฏิบัติงานกับสมาชิก สามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย
สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงาน เปิดโอกาสให้
ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีความรู้ความชำนาญ

ประสบการณ์ โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมสร้างทีมงานแนวใหม่เช่นการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันการให้ความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดบทบาทและมอบหมาย งานอย่างชัดเจน รวมทั้งพหุองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับงานต่าง ๆ อย่างเต็มใจและเต็ม ความสามารถ

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการมุ่งเน้น สร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ มีเป้าหมายและกำหนดบทบาทได้อย่างชัดเจน เข้าใจบริบทโรงเรียนอย่างแท้จริง รวมถึงความสามารถในการมองอนาคตและคาดการณ์ไว้ อย่างรอบคอบรอบด้าน เป็นขั้นเป็นตอน

2.4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนด เป้าหมายและเชื่อมโยงนวัตกรรมเข้ากับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ที่ยอมรับได้ มีความสามารถวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อนำองค์กรไปสู่ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ การใช้ความรู้ในการกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนามากำหนดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

2.5 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ ผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม มีการกำหนดทิศทางเป้าหมายของบุคลากรอย่างชัดเจน ให้รางวัลเพื่อ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีทักษะการโน้มน้าวใจให้บุคลากรคล้อยตามและปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนวิจัย นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงส่งเสริมการศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2

4. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่ รับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สรวย อำเภอป่าแดด อำเภอพาน อำเภอแม่ลาว และอำเภอเวียงป่าเป้า รวมทั้งสิ้น จำนวน 146 แห่ง

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 สามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายการบริหาร วางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวม ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1. ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 3.1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 3.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 3.3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปกรอบแนวคิด

บริบทของโรงเรียนในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

บริบทสภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตั้งอยู่ที่บ้านร่องศาลา ถนนพหลโยธิน ตำบลดงมะตะ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำนวน 572 หมู่บ้าน 39 ตำบล 34 องค์การบริหารส่วนตำบล 12 เทศบาลตำบล 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า มีลักษณะทางภูมิศาสตร์.

ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงประมาณร้อยละ 60 พื้นที่ในเขตบริการ 4,408 ตารางกิโลเมตร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2565)

วิสัยทัศน์

ผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 “ มีคุณภาพด้านวิชาการ การสื่อสารก้าวหน้า เปี่ยมคุณค่าด้วยคุณธรรม”

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นกลุ่มตามงานที่ปฏิบัติในลักษณะกำกับดูแล ประสานส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กล่าวแล้วข้างต้น รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการและสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการศึกษา
9. กลุ่มตรวจสอบภายใน



ภาพ 1 แสดงโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2565

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย กำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่า ด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมาย อื่นและมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระ ขอลักษณ์สูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

1.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานใน เขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่ การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัด การศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและ คณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประดับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายรัฐบาล นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558-2564 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ จุดเน้นนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ผลการดำเนินงาน อำนาจหน้าที่และผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มา กำหนดสาระสำคัญของแนวทางขับเคลื่อนจุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2565

แนวทางขับเคลื่อนจุดเน้นนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

แนวทางขับเคลื่อนจุดเน้นนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ได้แก่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสื่อสารภาษาอังกฤษและการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐาน โดยใช้ CR2ACTS Model เป็นแนวทางที่เน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น อ่านออกเขียนได้ สื่อสารภาษาอังกฤษได้ตามช่วงวัย และมีคุณธรรมพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข นอกจากนี้สถานศึกษาในสังกัดยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาคุณภาพและกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เป็นปรากฏการณ์สากลของมนุษยชาติและเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์การทุกประเภทไม่ว่าของรัฐหรือเอกชน ที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในฐานะหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงานหรือความต้องการของหน่วยงานได้และต้องใช้ความสามารถในความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำของหัวหน้าที่จะช่วยทำให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงาน (พิมพกา ธรรมสิทธิ์, 2554, หน้า 193; ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2555, หน้า 1)

1. ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นความสามารถในการบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ผู้นำมีหน้าที่สนับสนุน ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นผู้ที่ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ หรือสั่งการ บังคับบัญชา เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ความเป็นผู้นำเป็นการใช้ความสามารถด้านศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 3) อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

ชูศักดิ์ เอกเพชร (2561, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องขอความสามารถ ทักษะและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำกลุ่มให้ไปสู่จุดหมาย

เดือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น และยินดีที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน และการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บงกช วิจบ (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบแนวคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พรสุตา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 43) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่อง

วรพจน์ บัวจันทร์ (2558, หน้า 12) กล่าวว่าผู้นำหมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดจากค่านิยมที่กล่าวมานี้ยังมีความแตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ เช่น ใครเป็นผู้ใช้อิทธิพลวัตถุประสงค์ของการใช้อิทธิพลคืออะไร ลักษณะวิธีการใช้อิทธิพลเป็นอย่างไร และผลลัพธ์ของการใช้อิทธิพลคืออะไร เป็นต้น ไม่มีค่านิยมใดผิดหรือถูกเพียงนิยามเดียว แต่ขึ้นอยู่กับทางเลือกค่านิยมนั้นไปใช้อธิบายเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแต่ละกรณี ซึ่งจะสังเกตได้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการไม่ใช่ตัวบุคคล

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือพฤติกรรมของคนอื่น นอกจากนั้น ผู้นำยังเป็นบุคคลใด ๆ ซึ่งเหมาะสมที่จะปลุกปั่น และนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติ โดยที่บุคคลนั้นมีอำนาจแสดงความคิดเห็น หรืออำนาจพิเศษ หรือเจตนาารมณณ์ อันเข้มแข็งหรือความสามารถในการปกครอง

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำว่า การที่ผู้นำใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบแนวคิด รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

โดยสรุป ภาวะผู้นำ จึงหมายถึง กระบวนการของบุคคลที่เป็นผู้นำและใช้ความสามารถโน้มน้าวหรือเป็นการจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การ ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 18-19) กล่าวว่าความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ และการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติ องค์การ ไปสู่ความสำเร็จ หากไม่มีภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อองค์การในหลาย ๆ ด้านภาวะผู้นำมีความสำคัญกับการตัดสินใจต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การ การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม หากถูกที่ถูกเวลาจะทำให้การขับเคลื่อนนำไปสู่ความสำเร็จ สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้ เพราะหลังการตัดสินใจแล้วองค์การต้องเผชิญหน้ากับปัญหาและจะต้องปฏิบัติ เพื่อปรับเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสที่ดีที่สุด ความสำเร็จได้ ดังนั้นภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญเพราะหากตัดสินใจอย่างถูกต้องก็จะพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 13) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า การมีภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นผู้บริหารซึ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถที่หลากหลายด้าน ถ้าผู้บริหารขาดคุณสมบัติต่าง ๆ อาจมีผลกระทบต่อองค์กรนั้น ๆ ค่อนข้างมาก ดังนั้น การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่มที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตามซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

ชูชาติ พวงสมจิตร (2561, หน้า 1-35) กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา คือ 1) นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้สามารถอยู่ใน สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถพัฒนากำลังคนให้ สนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ 2) นวัตกรรมเป็นเครื่องมือจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยระยะที่ผ่านมาการศึกษาไทยยังมีปัญหาเรื่องอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ ผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกยังไม่น่าพึงพอใจ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาค่อนข้างสูงมาก ขณะที่คุณภาพการศึกษาต่ำกว่าประเทศที่ใช้งบประมาณระดับเดียวกัน ระบบการบริหารการศึกษา จำเป็นต้องใช้ นวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

3) นวัตกรรมเป็น เครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากกระแที่ผ่านมา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยัง ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ การใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม ทั้งนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนนวัตกรรม หลักสูตรนวัตกรรมการวัดและการประเมินผล และ นวัตกรรม การนิเทศการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา 4) นวัตกรรมเป็น เครื่องมือสำคัญในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ระบบบริหาร การศึกษาจำเป็นต้องใช้ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับปัญหาการออกกลางคันการไม่รู้หนังสือ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา โดยใช้ นวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมสื่อการศึกษา นวัตกรรมการสอน 5) นวัตกรรมเป็น เครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดลดน้อยลง รวมทั้งสังคมไทยมีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการบริหาร การศึกษา จึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมเพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว ได้แก่ นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนนวัตกรรมการนิเทศ

เตือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 24-25) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ว่าการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสพผลสำเร็จได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะ ในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบท ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 12) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะ ผู้นำมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์กร สามารถ ชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะ เปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อการบริหารเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าสำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

สุรศักดิ์ ปักกระโท (2560, หน้า 17) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะ ผู้นำมีส่วนสำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพราะภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่ง ต่อผู้บริหารทุกคน เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตาม เป้าหมาย

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะ ผู้นำมีความสำคัญในการบริหารผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีคุณลักษณะ ความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จ เพราะเป็นแนวทางการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการชักชวนโน้มน้าวบุคลากรในองค์การให้คล้อยตาม เพื่อร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติของผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์การให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ ลักษณะของความเป็นผู้นำที่คาดการณ์ ทฤษฎีศึกษาภาวะผู้นำ ต่อมาคือพฤติกรรมผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นทฤษฎีใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้นสามารถแบ่งภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการจึงสามารถแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้ ลูซีเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001 p. 16-17)

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930 – 1940 เริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ส่วนใหญ่หาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพในตัวแปรทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่าลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ตาม หรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำได้แนวทางศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ที่ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra – Ordinary Abilities) จากการศึกษาบางวิจัยที่รวบรวมได้ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1930 – 1940 ได้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย ทักษะทางสังคม และความสามารถทางสติปัญญา เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555, หน้า 24)

3.2. ทฤษฎีผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

ประมาณในปี ค.ศ. 1940 นักวิจัยส่วนมากได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์จากทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะซึ่งศึกษาด้านพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำ โดยนักวิจัย

พยายามวิเคราะห์ความเหมือนความต่างในพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล หรืออีกอย่างหนึ่ง คือมุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำในการบริหารงาน (Lussier and Achua, 2001, p. 16)เป็นการมุ่งความสนใจพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยมุ่งไปที่การทำหน้าที่ของผู้นำซึ่งการจะเข้าใจอิทธิพลของผู้นำจะต้องพิจารณาที่แบบแผนของพฤติกรรมอันเป็นลักษณะเฉพาะและเป็นแบบฉบับซึ่งเป็นพฤติกรรมที่คงที่ของผู้นำที่ใช้ปฏิสัมพันธ์ร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ทั้งสองทฤษฎีข้างต้นได้พยายามค้นหาภาวะผู้นำ ได้พยายามค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีใสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล (Universal Theory) ปรากฏว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ กระบวนทัศน์ทางภาวะผู้นำจึงเปลี่ยนเป็นการศึกษาแบบของผู้นำที่ขึ้นอยู่กับผู้ตามและสถานการณ์ ผู้นำจะต้องเปลี่ยนแปลงในแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น (Lussier and Achua, 2001, p. 17)

3.4 ทฤษฎีผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ช่วงปีค.ศ. 1970 มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการโดยทฤษฎีนี้ได้ตามสถานการณ์ เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยจึงค้นหาอย่างหนักเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การหรือประสิทธิภาพ ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์ผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นว่าเหตุใดจึงมีพฤติกรรมเช่นเดียวกัน อาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership) และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นต้น (Lussier and Achua, 2001, p. 375–380)

จากแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์และสถานการณ์ ภาวะผู้นำจึงเป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำเพื่อสามารถบังคับบัญชา กระตุ้น ชักชวน หรือโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้เกิดการยอมรับและเกิดศรัทธาด้วยความยินดี ผู้นำจะต้องสามารถนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษาเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการศึกษาคูณลักษณะของผู้นำ (Traits) อำนาจของผู้นำ (Power) พฤติกรรมของผู้นำแบบต่าง ๆ (Behavior) และสถานการณ์ (Contingency) ในปัจจุบันก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา เพื่อพยายามหาผู้นำที่มีประสิทธิผล ในแต่ละองค์การ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) มีความหมายตามพจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน แปลว่า “สิ่งทำขึ้นใหม่ หรือแปลกจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการหรืออุปกรณ์เป็นต้น” มาจากคำบาลีสันสกฤต นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงดังนี้

กฤษณ์ภรุษร โทพา (2559) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่าการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ และยังอาจ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์การไม่ว่าการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติการเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด

กุลชลี จงเจริญ (2561) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร แสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ โดยใช้กระบวนการของการ คิดอย่างสร้างสรรค์ บริบททางนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างสร้างสรรค์

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า ความใหม่สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ประสบการณ์ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์การที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

สรุปความหมายของนวัตกรรม ได้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่โดยการนำทฤษฎี หลักการมาใช้โดยตรงหรือมาปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ ซึ่งนวัตกรรมจะต้องมีความแตกต่าง อย่างเห็นได้ชัด ส่งผลให้การดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ เป็นต้น

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1) ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 2) มีจุดเน้นหรือ

เป้าหมาย ร่วมกันในการปฏิบัติงาน 3) เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มเกิดความไว้วางใจ
ระหว่างกันในการทำงาน 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงาน
ไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ 5) ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิง
นวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิง ของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต และ6)
ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงนวัตกรรมอย่างมีกลยุทธ์

กฤษณ์ภรณ์ โทพา (2559) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่าภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกันชอบ
เปลี่ยนแปลง สิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้
สร้างสรรค์ นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และใน
ขณะเดียวกันก็สนใจ ใส่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความ
สนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็น
นวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ
หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดขององค์การ

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่าผู้นำที่
มีความคิดแนวใหม่กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครูบุคลากร
และ นักเรียน มีความคิดและความรู้ใหม่ ๆ โดยร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภายในเพื่อเป็น
ประโยชน์ ในการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

ปวีณา กันถิน (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า พฤติกรรม
คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิด
และสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่
การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่ได้จากการ
สังเคราะห์ แนวคิดต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากทัศนะและผลการศึกษางานวิจัยของ
นักวิชาการ

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า
ภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่
แสดงออกถึง ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถพิเศษในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งวิธีการ
การกระทำที่นำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน มี
ความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรม
ในองค์การเพื่อสร้างองค์การที่มีสมรรถนะสูงเหนือกว่าองค์การคู่แข่งประกอบด้วย

การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรมการมีกลยุทธ์ นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม การเป็นนักสร้างเครือข่าย นวัตกรรมและการมีศรัทธาและบารมี

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่าผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลากรในองค์การเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบ การมีวิสัยทัศน์ด้านการเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีจริยธรรม และสามารถตรวจสอบได้ การบริหาร ความเสี่ยง และบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

Imaginationcomau (2016) กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ ดังนี้

1. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรง (Black swan events) ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ด้วยวิธีการเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
3. สามารถใช้ประโยชน์จากบริบทการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงในเชิงเทคโนโลยี เพื่อสร้าง นวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้าและการบริการเพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ในการบริหารจัดการ
4. สามารถบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่โดยใช้การทำงานเป็นทีมในรูปแบบของเครือข่าย ที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
5. สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ

Loader (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญมาก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
2. บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน
3. บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอน และสามารถมองเห็น เป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้ว่าผู้นำที่มีแนวคิดกล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจนบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหาร ต้องมีบทบาท ดังนี้ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรม ภายในองค์การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันนอกจากนี้ผู้บริหารสนับสนุนให้นำนวัตกรรมมาใช้จนเกิดเป็นนิสัย และวัฒนธรรมภายในองค์การของตนเอง

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกลแปลกใหม่ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึงการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หลากรูปแบบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ มีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ๆตามบริบทขององค์กร

4. ด้านบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นมีผลต่อการปฏิบัติการน้อยที่สุด

5. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึงการมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ

จตุรวัตรณ จันพลา (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนด ทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม
2. การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การสร้างเครือข่ายและการจัดการ ความรู้
4. การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม
5. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม
6. การพัฒนา ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

ณิชภา สุนทรไชย (2561) กล่าวว่า องค์กรประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสวงหาความคิดใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง มองปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตัวเองและครูเข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ดีและเปิดโอกาสรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย 1) มีจินตนาการ 2) การยืดหยุ่นปรับตัว 3) การมีส่วนร่วมของคนในทีม

2. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึงการสร้างภาพอนาคตที่มุ่งหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดบทบาทขององค์กรได้อย่างชัด รับฟังความคิดเห็น เข้าใจถึงบริบท

ของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรยอมรับและเชื่อถือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม

3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้ เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้ครูยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้ครูทำงาน ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของตัวเอง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) ความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา

4. การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการที่จะบริหารงานในสภาวะใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้นำผู้ตามและองค์การ เพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการทำงานและสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การกล้าเปลี่ยนแปลง 2) การมีความกล้าท้าทาย 3) การมีความรับผิดชอบ

5. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก ถึงการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำงานอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบย่อย 1) การกำหนด ทิศทางขององค์การ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

นันทิยา ยิ้มรักษา (2565) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถ วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ สภาพของสถานศึกษาได้ สามารถดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสามารถ สร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย รูปแบบ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างทางเลือกใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคิดสร้างสรรค์ใน การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริม

สนับสนุนให้บุคลากรคิด สร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดใน การวางแผนการทำงาน

3. ด้านการสร้างความร่วมมือ หมายถึง ความสามารถในการสร้างเครือข่ายและสร้าง ความสัมพันธ์ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีความเป็นกลาง เข้าใจบุคคลและวัฒนธรรมในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานและพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดการความ ชัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การให้ความสำคัญในการ นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในสถานศึกษาและสามารถ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการ พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยในสถานศึกษา จัดสรรงบประมาณที่ เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการสนับสนุนองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายใน องค์กรให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ และเสริมสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม และสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่ สถานศึกษา

เบญจมาศ ขวาทไทย (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 มีองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการมีบุคลิกภาพที่ดี การแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะมีความสามารถ ในการสื่อสาร มีกิริยาวาจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างความประทับใจและมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น

2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษา มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ใฝ่ศึกษาหาความรู้และฝึกทักษะต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์มุ่งสู่นวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกลยุทธ์ใหม่แก่บุคลากร ในสถานศึกษา

4. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็น ทีม โดยบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเพิ่มขึ้น

5. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการจากแนวทางแบบเดิมไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เวทีที่มีบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนวัฒนธรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ

ปรีวัณณ์ ยืนยง (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถบริหารสถานศึกษาองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง แนวคิดและวิธีการของการคิดที่ชัดเจน การทำวิสัยทัศน์ ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการการทิศทางของกลยุทธ์และความเชื่อทางวัฒนธรรมการกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวรและจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก

2. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การรวมพลังและกำลังความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการให้สมาชิกในทีมเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาของทีม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และความเข้มแข็งของทีมงาน การรับผิดชอบใน ผลงานและและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้หลักบูรณาการมีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรม หรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่ต่างจากเดิม

4. การวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงเป็นกระบวนการในการควบคุม เพื่อลดโอกาสหรือป้องกันที่อาจจะทำให้เกิดความเสียหายในสถานศึกษา โดยให้ระดับความเสี่ยงจากผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานในสถานศึกษาเกิดความเสียหายจากเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นน้อยที่สุดหรือไม่ให้เกิดขึ้นเลย

5. การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยี สามารถประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศทางเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับและนำไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ สามารถเผยแพร่ต่อผู้อื่นได้

6. การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มองโลกให้กว้างขึ้น มีน้ำใจ อ่อนหวาน สามารถมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร

ปริวิตา กันถิน (2560) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึงระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้นหรือดีขึ้นกว่าเดิม

4. การคิดสร้างสรรค์หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา และต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

6. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในโรงเรียน

ปาริฉัตร นวนทอง (2564) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถมองเห็น ภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน มีความตื่นตัวอยู่ เสมอ ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพ ปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีขึ้นในอนาคต มุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบูรณาการความคิดที่หลากหลายรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัด มีการคิดนอกกรอบ คิดแปลกใหม่ คิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่มีความแตกต่าง มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และใช้จินตนาการเพื่อให้เห็นภาพของสถานศึกษาที่ตนปรารถนาในอนาคต

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกันดำเนินกิจกรรมร่วมกันมีการพึ่งพาอาศัยกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน โดยมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่การประชุม วางแผน การปฏิบัติตามแผนการปรับปรุงตรวจสอบการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

4. ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้องมีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบริหารบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์การการวิเคราะห์ความเสี่ยง และการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้

โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการ ดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด

6. ด้านการสนับสนุนให้แรงจูงใจในองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถใน การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายสนองต่อความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ใน การปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561) ได้กล่าวถึงบทบาทของ ผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิง นวัตกรรม ว่าควรมีบทบาท ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดทิศทางและตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมต่อการวางแผนการพัฒนา สถานศึกษา

2. ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานที่เอื้อ ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้นไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของ ผู้เรียน

3. ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) โดยผู้บริหารจะต้อง จัดสรรเวลาและสถานที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารจะทราบได้ว่าครูท่านใดต้องการ สนับสนุนด้านใดเพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งหมดดังรายละเอียดที่ แสดงตาม

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	กุลชลี จงเจริญ(2561)	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ศุภวีรณันต์ จันทร์พลา (2559)	ณิชาภา สุนทรไชย (2561)	นันทิยา อัมรักษา (2565)	เบญจมาศ ขวาทไทย (2563)	ปรีพัฒน์ อึ้งยิ่ง (2563)	ปวีณา กันถิน (2560)	ปาริฉัตร นวนทอง (2564)	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2561)	ความถี่
16.มีบุคลิกภาพที่ดี						✓					1
17.ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ		✓		✓							2

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากนักวิชาการ และนักการศึกษา ดังตาราง 1 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 17 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไปถึงมากที่สุด จึงได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ นำประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) กล่าวว่าว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างทางเลือกใหม่และคิดนอกกรอบมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ

เพื่อให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน

ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆที่แสดงถึงการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักบูรณาการ มีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรม หรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่ต่างจากเดิม

สะพีชุดติน เจะมุ (2564) กล่าวว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือผู้บริหารเปิดโอกาสทุกคนเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทุนวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

Kleysen, R. F. and Street, C.T. (2001) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรม แบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ การเป็นผู้นำทางด้านความคิด การแสวงหาโอกาส ความคิดริเริ่ม และการประยุกต์ใช้ การแสดงออกของบุคคล ในการที่มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์และประยุกต์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการให้ความสนใจนอกเหนือจากงานประจำเป็นการชี้้นำสิ่งใหม่เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น เพื่อไว้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ได้อย่าง เหมาะสม

สรุปได้ว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม คือความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ได้อย่างหลากหลาย มีความคิดนอกกรอบ การคิดยืดหยุ่นหลายรูปแบบ แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ มีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทสถานศึกษา

2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม

ขวัญชนก โตนาค สุกัญญา แซ่มซ้อย และอนุชา กอนพวง (2556) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานกับสมาชิก บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่รู้จักการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน สร้างจิตวิญญาณในการทำงาน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่าไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นทีม คือมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2562) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงานงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น5ด้านดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การทำให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือ เชื่อมั่นในผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจนทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี มีการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวา ระวังคำพูดและการกระทำ และมีการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานมากขึ้น 3) การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อสื่อสารประสานงาน ประสานประโยชน์ ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง การกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงาน ร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน การกำหนด บทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจในปฏิบัติงานกับสมาชิก สามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมสร้างทีมงานแนวใหม่เช่นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การให้ความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสาร

อย่างสร้างสรรค์ การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งพาดำรงเข้าไปมีส่วนร่วมกับงานต่าง ๆ อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ปวีณา กันธิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออกในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

ณิชภา สุนทรไชย (2561) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึงการสร้างภาพอนาคตที่มุ่งหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดบทบาทองค์การได้อย่างชัดเจน รับฟังความคิดเห็นเข้าใจถึงบริบทของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรยอมรับและเชื่อถือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม

Wooi, T. (2013) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านมีวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถในการมองอนาคตและคาดการณ์ไว้ อย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นเป็นตอน

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง การมุ่งเน้นสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ มีเป้าหมายและกำหนดบทบาทได้อย่างชัดเจน เข้าใจบริบทโรงเรียนอย่างแท้จริง รวมถึงความสามารถในการมองอนาคตและคาดการณ์ไว้ได้อย่างรอบคอบ รอบด้าน เป็นขั้นเป็นตอน

4. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

กัญญาพัชร โทพา (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการพัฒนากลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ หมายถึง ผู้นำที่สามารถใช้จินตนาการสร้างสรรค์นวัตกรรม หาคำตอบที่เป็นไปได้ และเป็นที่ยอมรับได้ โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ณิชภา สุนทรไชย (2561) กล่าวว่า การมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบย่อย 1) การกำหนด ทิศทางขององค์การ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

สุริยา สรวงศิริ และสิทธิชัย สอนสภี (2564) กล่าวว่า การมีกลยุทธ์นวัตกรรม คือการใช้ความรู้ในการกระตุ้นโน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมได้เสียร่วมกันวิเคราะห์ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาปัญหาอุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ แล้วนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

อุทิศ ขาวเขียว (2549) กล่าวว่า กลยุทธ์นวัตกรรม เป็นวิธีการหรือแผนการที่คิดขึ้นอย่างรอบคอบมีลักษณะเป็นขั้นตอน มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ มุ่งหมายสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเอาชนะคู่แข่ง หรือเพื่อหลบหลีกอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Wooi (2013) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่ กำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ สามารถใช้จินตนาการ สร้างสรรค์นวัตกรรมหาคำตอบที่เป็นไปได้และเป็นที่ยอมรับได้โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของนวัตกรรมกับความต้องการของผู้บริโภค ชุมชน สังคม และ สิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า ด้านกลยุทธ์นวัตกรรมหมายถึง การกำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงนวัตกรรมเข้ากับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่ยอมรับได้ มีความสามารถวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ การใช้ความรู้ในการกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา กำหนดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

5. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม

นิ่มนวล โยคิน (2555) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและ มีการกำหนดทิศทางเป้าหมายของพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นด้วย

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานของคุณให้ดีขึ้นหรือดีขึ้นกว่าเดิม

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ (2563) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการสร้างแรงจูงใจส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่โน้มน้าวให้บุคลากรในองค์การคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ โดยจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวก สนับสนุน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ยอมส่งผลให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการทำงานมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ว่ามีความเชื่อมโยง

อย่างเป็นระบบเห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้ผลของงาน เกิดความกระจ่างชัดเจน เป็นระบบ มีลักษณะบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม

สะพีซุดตัน เจมู (2564) กล่าวไว้ว่า คือผู้บริหาร เปิดโอกาสทุกคนเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุนวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

Walton (1973) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า คุณภาพและระดับความคิด แรงจูงใจในการทำงานมีผลมาจากความสนใจการกระตือรือร้นการมีทัศนคติที่ดีและคิดเชิงบวกในการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในนวัตกรรม คือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ ผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการกำหนดทิศทางเป้าหมายของบุคลากรอย่างชัดเจน ให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีทักษะการโน้มน้าวใจให้บุคลากรคล้อยตามและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนวิจัย นวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ดังนี้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ใน ระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เบญจมาศ ขวาทไทย (2565, หน้า127) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านทักษะการ ปฏิบัติงาน และด้านการสร้าง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมตามลำดับ 2) ผลการ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษา พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับ ภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้าง แรงจูงใจ ให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรม และการคิด สร้างสรรค์ตามลำดับ

ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563, หน้า 330) ได้ศึกษาเรื่องระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการวิจัยตาม วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปาริฉัตร นวนทอง (2564) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดย ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

พรพิมล อินทรรักษา (2563, หน้า115-116) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การบริหาร และขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าการพัฒนาในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กัน

ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2562,หน้า66) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ

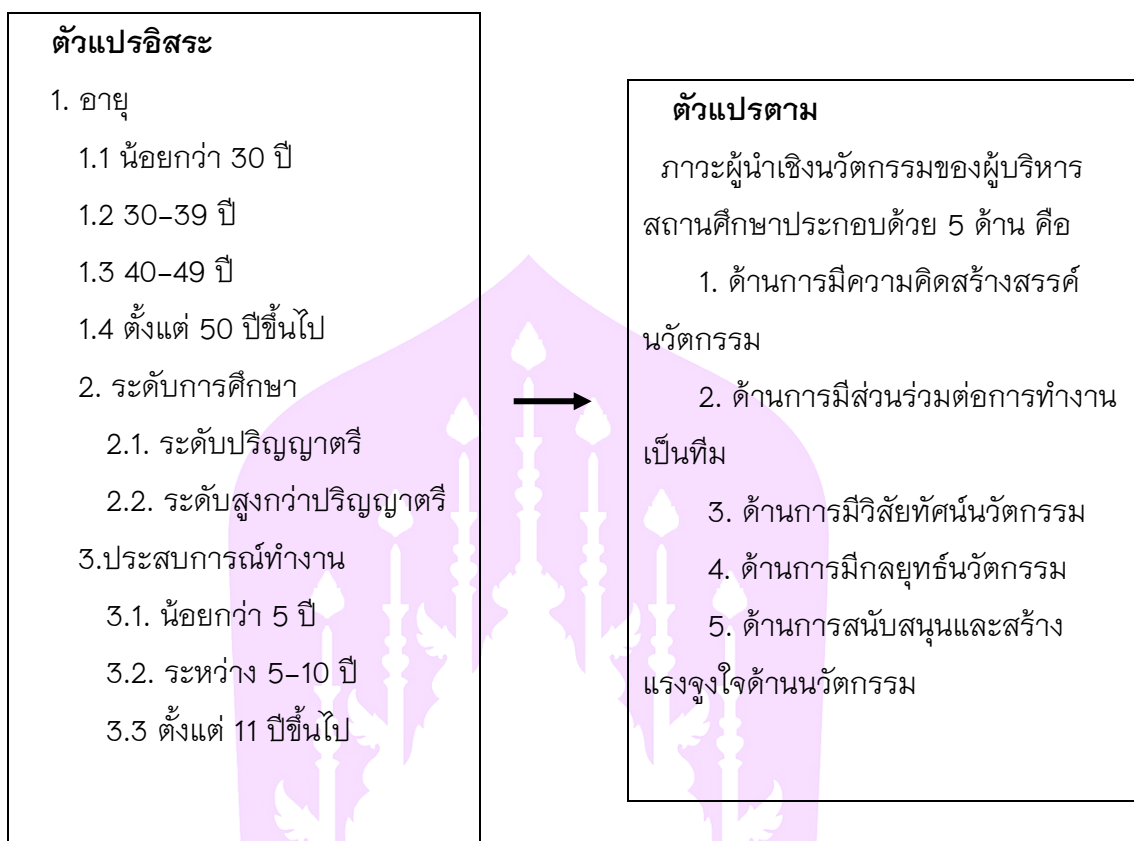
3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยตัวแปรแปรทั้ง 5 รวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาร้อยละ 72.60 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพรพรรณ สียวง (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย การศึกษาวิจัยครั้ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จันจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ชะพีชุติน เจมะ (2564, หน้า66) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานีพบว่า 1) ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องกำหนด วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงร่วมกันอย่างชัดเจนและนำวิสัยทัศน์สู่แผนกลยุทธ์ ไปใช้ 2) ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เข้าใจ ส่งเสริมและสนับสนุนเป็นกันเองและมีการสนับสนุนทุนวิจัย 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหาร เปิดโอกาสทุกคนเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการสอนและ ทำงานนำเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นข้อมูลวิจัย 5) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนการทำงานร่วมคิด ร่วมวางแผนร่วมทำสร้างแรงจูงใจ

สรุปกรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดังนี้



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงราย เขต 2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 51 แห่ง จำนวน 573 คน (รายงานสรุปจำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2565, สื่อออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 51 แห่ง จำนวน 573 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนขนาดของสถานศึกษา(Proportional Stratified Random Sampling) ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	105	43
ขนาดกลาง	407	166
ขนาดใหญ่	61	25
รวมทั้งสิ้น	573	234

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
4. ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม
5. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

1.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.4 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

1.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ รองฝ่ายแผนและพัฒนา (ค.ต. การบริหารการศึกษา)

1.5.2 นายสมภพ ใจยา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าซาง (กศ.ม.การ
บริหารการศึกษา)

1.5.3 ว่าที่ร้อยเอกเสรี เชื้ออ้วน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวาวี (กศ.ม.การ
บริหารการศึกษา)

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้ ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

1.5.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

1.1.7 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.1.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา อำเภอแม่ลาว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.82

1.1.9 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงข้าราชการครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 234 ฉบับ

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการออนไลน์ ส่งแบบสอบถาม (Google Form) ให้แต่ละสถานศึกษา โดยกำหนด 1 User สามารถตอบได้แค่ครั้งเดียว กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 234 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 234 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ธำนิษฐ์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 77)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50– 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยการทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2.3 สถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation)

2.3.4 การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก 5 ด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ค่าร้อยละ
1.อายุ		
1.1 น้อยกว่า 30 ปี	98	41.90
1.2 30-39 ปี	84	35.90
1.3 40-49 ปี	46	19.70
1.4 ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	6	2.60

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ระดับปริญญาตรี	164	70.10
2.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	70	29.90
รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ประสบการณ์ทำงาน	85	36.30
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	127	54.30
3.2 ระหว่าง 5-10 ปี	22	9.40
3.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		
รวม	234	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 234 คน ส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมา ได้แก่ 30-39 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และ 40-49 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 และน้อยที่สุด ได้แก่ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 และจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10 รองลงมาได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ามากที่สุด ได้แก่ผู้มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน

อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

จากการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้ว

นำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 77) ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 234		การแปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.47	0.32	มาก	4
2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม	4.52	0.39	มากที่สุด	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.52	0.39	มากที่สุด	2
4. ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	4.49	0.39	มาก	3
5. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม	4.53	0.42	มากที่สุด	1
รวม	4.50	0.24	มากที่สุด	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีมและด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.39) ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.39) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.32)ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	n = 234		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย	4.46	0.57	มาก
2. ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบได้	4.45	0.65	มาก
3. ผู้บริหารมีความคิดยืดหยุ่นตามสถานการณ์	4.32	0.74	มาก
4. ผู้บริหารสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.50	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความรู้และ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรม ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์	4.61	0.49	มากที่สุด
รวม	4.47	0.32	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) และ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย ระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความคิดยืดหยุ่นตามสถานการณ์ระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.74)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม	n = 234		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารให้ความร่วมมือรวมใจในการปฏิบัติงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.47	0.50	มาก
2. ผู้บริหารสามารถบูรณาการความร่วมมือจาก หลายฝ่ายได้	4.53	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.42	0.58	มาก
4. ผู้บริหารนำความรู้ ความชำนาญและ ประสบการณ์มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสร้าง ทีมงานแนวใหม่	4.55	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุง แก้ไขงาน	4.50	0.57	มากที่สุด
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	4.63	0.48	มากที่สุด
รวม	4.52	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
แม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม
ต่อการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน
นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ
ผู้บริหารนำความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงาน
แนวใหม่ ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารสามารถบูรณาการความ
ร่วมมือจากหลายฝ่ายได้ ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
คือ ผู้บริหารส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม ระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.32)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	n = 234		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.54	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและบทบาท องค์กรได้อย่างชัดเจน	4.50	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเข้าใจบริบทโรงเรียนอย่างแท้จริง	4.44	0.67	มาก
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมอง อนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นตอน	4.57	0.51	มากที่สุด
รวม	4.52	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
แม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์
นวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมองอนาคต
และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นตอน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. =
0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้าง
นวัตกรรมใหม่ๆ ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารมีการกำหนด
เป้าหมายและบทบาทองค์กรได้อย่างชัดเจน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเข้าใจบริบทโรงเรียนอย่างแท้จริงอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	n = 234		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน	4.50	0.67	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่ ยอมรับได้	4.44	0.75	มาก
3. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงนวัตกรรมกับกิจกรรม ต่างของสถานศึกษาได้เหมาะสม	4.53	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด	4.50	0.51	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ โดยใช้ความรู้ ทักษะการโน้มน้าว ให้บุคลากรร่วมมือวิเคราะห์ จุดเด่น จุดพัฒนา เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ	4.48	0.52	มาก
รวม	4.49	0.39	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงนวัตกรรมกับกิจกรรมต่างของสถานศึกษาได้เหมาะสม ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.51$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด และ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่ยอมรับได้ ระดับมาก ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.75$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้าน
นวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ ด้านนวัตกรรม	n = 234		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย วิธีต่าง ๆ	4.51	0.52	มากที่สุด
2. ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	4.45	0.60	มาก
3. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางให้บุคลากรใน สถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.58	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุนวิจัยการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	4.52	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิด ใหม่ ๆ	4.61	0.54	มากที่สุด
รวม	4.53	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
แม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสนับสนุน
และสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาดูงาน
เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารมี
การกำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. =
0.50) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุนวิจัยการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมการ
สร้างสรรค์นวัตกรรมระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบการความคิดเห็นของข้าราชการครู
เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และ
ประสบการณ์ทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
แม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานโดยการวิเคราะห์
หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์
ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 77) ได้ผลการ
วิเคราะห์ดังต่อไปนี้



ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ

ภาพรวมและระายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ											
	น้อยกว่า 30 ปี		30-39		40-49		ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป					
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล			
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.47	0.35	มาก	4.45	0.33	มาก	4.48	0.26	มาก	4.53	0.24	มากที่สุด
2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม	4.53	0.37	มากที่สุด	4.49	0.40	มาก	4.53	0.40	มากที่สุด	4.50	0.42	มากที่สุด
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	4.50	0.41	มากที่สุด	4.53	0.39	มากที่สุด	4.53	0.37	มากที่สุด	4.54	0.33	มากที่สุด
4. ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม	4.43	0.40	มาก	4.50	0.39	มากที่สุด	4.57	0.36	มากที่สุด	4.57	0.34	มากที่สุด
5. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม	4.48	0.43	มาก	4.52	0.43	มากที่สุด	4.52	0.43	มากที่สุด	4.67	0.07	มากที่สุด
รวม	4.48	0.23	มาก	4.50	0.26	มากที่สุด	4.56	0.24	มากที่สุด	4.54	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุคือ ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.41) และด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.40) ผู้ที่มีอายุ 30-39 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.26) ผู้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.43) และ ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.39) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.33) ผู้ที่มีอายุ 40-49 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.37) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.26) ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.07) รองลงมา คือ ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.34) และ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.33) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.42)

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.57	3	0.01	0.18	0.91
	ภายในกลุ่ม	24.09	230	0.10		
	รวม	24.14	233			
2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการ ทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.10	3	0.03	0.22	0.88
	ภายในกลุ่ม	35.71	230	0.16		
	รวม	35.81	233			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.70	3	0.02	0.15	0.93
	ภายในกลุ่ม	35.38	230	0.15		
	รวม	33.45	233			
4. ด้านการมีกลยุทธ์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.69	3	0.23	1.53	0.20
	ภายในกลุ่ม	34.82	230	0.15		
	รวม	35.51	233			
5. ด้านการสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจค่านวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.09	3	0.36	2.06	0.10
	ภายในกลุ่ม	40.59	230	0.18		
	รวม	41.68	233			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.18	3	0.06	0.99	0.40
	ภายในกลุ่ม	13.66	230	0.06		
	รวม	13.83	233			

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการครูที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา					
	ระดับปริญญาตรี			ระดับสูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.48	0.33	มาก	4.43	0.29	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงาน เป็นทีม	4.52	0.43	มากที่สุด	4.51	0.38	มากที่สุด
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม	4.50	0.40	มากที่สุด	4.55	0.38	มากที่สุด
4. ด้านการมีกลยุทธ์เชิง นวัตกรรม	4.48	0.40	มาก	4.52	0.36	มากที่สุด
5. ด้านการสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม	4.52	0.43	มากที่สุด	4.55	0.41	มากที่สุด
รวม	4.49	0.24	มาก	4.51	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาคือ ระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุดได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม และด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ
ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิง
นวัตกรรม และ ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.40) ระดับสูงกว่า
ปริญญาตรี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.25) เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม และ
สร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ด้านการมีกลยุทธ์เชิง
นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.36) และด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม

($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.29$)

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถาน ศึกษา	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่า t	Sig.
1. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ระดับปริญญาตรี	4.48	0.33	0.89	0.38
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.43	0.29		
2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อ การทำงานเป็นทีม	ระดับปริญญาตรี	4.52	0.40	0.14	0.89
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.51	0.38		
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม	ระดับปริญญาตรี	4.50	0.40	-0.99	0.32
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.55	0.38		
4. ด้านการมีกลยุทธ์เชิง นวัตกรรม	ระดับปริญญาตรี	4.48	0.40	-0.79	0.43
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.52	0.36		
5. ด้านการสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจด้าน นวัตกรรม	ระดับปริญญาตรี	4.52	0.43	-0.50	0.62
	ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.55	0.41		
รวม	ระดับปริญญาตรี	4.49	0.24	-0.46	0.64
	ระดับสูงกว่า ปริญญาตรี	4.51	0.25		

จากตาราง 13 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			ระหว่าง 5-10 ปี			ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		การแปล ผล
	\bar{X}	S.D.	การ แปลผล	\bar{X}	S.D.	การ แปลผล	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมี ความคิด สร้างสรรค์เชิง นวัตกรรม	4.47	0.32	มาก	4.46	0.34	มาก	4.48	0.23	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วม ต่อการทำงาน เป็นทีม	4.52	0.39	มากที่สุด	4.50	0.41	มากที่สุด	4.56	0.29	มากที่สุด
3. ด้านการมี วิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม	4.51	0.38	มากที่สุด	4.53	0.39	มากที่สุด	4.47	0.42	มากที่สุด
4. ด้านการมีกล ยุทธ์เชิงนวัตกรรม	4.52	0.37	มากที่สุด	4.45	0.42	มาก	4.59	0.31	มากที่สุด
5. ด้านการ สนับสนุนและสร้าง แรงจูงใจด้าน นวัตกรรม	4.52	0.44	มากที่สุด	4.51	0.42	มากที่สุด	4.65	0.35	มากที่สุด
รวม	4.5	0.24	มากที่สุด	4.49	0.25	มาก	4.5	0.18	มากที่สุด
	0						5		

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี
มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม ด้านการมี
กลยุทธ์เชิงนวัตกรรม และด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.52$,

S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.38) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.32) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.42) และด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.42) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.31) และด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.29) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.42)

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.08	0.92
	ภายในกลุ่ม	24.13	231	0.10		
	รวม	24.15	233			
2. ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.02	0.18	0.83
	ภายในกลุ่ม	35.75	231	0.16		
	รวม	35.81	233			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.28	0.75
	ภายในกลุ่ม	35.36	231	0.15		
	รวม	35.45	233			
4. ด้านการมีกลยุทธ์เชิง นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	1.85	0.16
	ภายในกลุ่ม	34.95	231	0.15		
	รวม	35.51	233			

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
5. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจด้าน นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2	0.15	0.86	0
	ภายในกลุ่ม	41.37	231	0.18		.4
	รวม	41.68	233			3
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.55
	ภายในกลุ่ม	13.77	231	0.06		.5
	รวม	13.83	233			8

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการครูที่มีช่วงเวลาของประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีมและด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ผู้บริหารเชิงนวัตกรรมมีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆที่สร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆมาใช้อย่างหลากหลาย ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบได้ รวมไปถึงผู้บริหารมีความคิดยึดหยุ่นตามสถานการณ์

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารนำความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานแนวใหม่ ผู้บริหารสามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายได้ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน รวมไปถึง ผู้บริหารให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นตอน ผู้บริหารมีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทขององค์กรได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารเข้าใจบริบทโรงเรียนอย่างแท้จริงอยู่

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงนวัตกรรมกับกิจกรรมต่างของสถานศึกษาได้เหมาะสม ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีกลยุทธ์ โดยใช้ความรู้ ทักษะการโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ จุดเด่น จุดพัฒนาเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ รวมถึงผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่ยอมรับได้

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุนวิจัยการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ ทั้งเสริมแรงด้านบวกให้กำลังใจ ให้รางวัลรวมถึงผู้บริหารควรผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มุ่งเน้นให้ผู้บริหารในด้านการสร้างนวัตกรรม ให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม รวมไปถึงมีการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพของการศึกษาสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2562, หน้า 66) ในงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564, หน้า115-116). เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆที่สร้างสรรค์ สามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอนมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย อีกทั้งสามารถคิดนอกกรอบได้ รวมไปถึงมีความคิดยึดหยุ่นตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2564, หน้า1442) เรื่องการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีวีฒน์ ยืนยง (2563, หน้า 330) เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานีผลการวิจัยพบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันสามารถนำความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานแนวใหม่ สามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายได้ อีกทั้งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564, หน้า121) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้านและเป็นขั้นตอน มีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและบทบาทขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถเข้าใจบริบทโรงเรียนอย่างแท้จริงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล อินทรรักษา (2564, หน้า121) วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมมีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ทาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึง มีการเชื่อมโยงนวัตกรรมกับกิจกรรมต่างของสถานศึกษาได้เหมาะสม มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจนเพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด สามารถกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีกลยุทธ์ โดยใช้ความรู้ ทักษะการโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์จุดเด่น จุดพัฒนาเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ รวมถึงสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่ยอมรับได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ขวาทไทย (2563, หน้า212) วิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม มีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ มีการกำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีความสามารถในการส่งเสริมให้ทุนวิจัยการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ ทั้งเสริมแรงด้านบวกให้กำลังใจ รวมถึงการให้รางวัลให้เหมาะสม อีกทั้งมีการผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ ศิริบุรณ์ (2562, หน้า165) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธรเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาพของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผ่านพฤติกรรมกรรมการบริหารงานในสถานศึกษาและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยที่มีนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ แสดงออกถึงความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ สามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย อีกทั้งสามารถคิดนอกกรอบได้ รวมไปถึงมีความคิดยึดหยุ่นตามสถานการณ์ มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สามารถนำความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานแนวใหม่ สามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายได้ อีกทั้งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน สามารถนำความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงานแนวใหม่สามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายได้ อีกทั้งมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม มีการเชื่อมโยงนวัตกรรมกับกิจกรรมต่างของสถานศึกษาได้เหมาะสม มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจนเพื่อนำองค์กร ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด สามารถกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีกลยุทธ์ โดยใช้ความรู้ ทักษะการโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ จุดเด่น

จุดพัฒนาเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ รวมถึงสามสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ที่ยอมรับได้ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ มีการกำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีความสามารถในการส่งเสริมให้ทุนวิจัยการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ ทั้งเสริมแรงด้านบวกให้กำลังใจ รวมถึงการให้รางวัลให้เหมาะสม ผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพรพรรณ สียวง (2564) งานวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จันจังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนวิจัยในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทั่วถึงทุกคน

1.2. จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและด้านการมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดการประกวดจัดแสดงผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอทุกปี มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารที่ได้รับรางวัลสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และมีการเผยแพร่อย่างจริงจัง รวมถึงส่งเสริมให้กำหนดกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมในการบริหารอย่างเป็นระบบและชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



บรรณานุกรม

- กฤษณ์ภัทรธีร โทพา. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมและนวัตกรรมระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่ม
ธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ขวัญชนก ไตนาค, สุกัญญา แซ่มะข่อย และอนุชา กอนพ่วง. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะ
ผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จิราวัฒน์ สว่างกลับ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัด
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จวีร์วรรณ จันพลา. (2557). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการใน
ธุรกิจแปรรูปอาหาร. วิทยานิพนธ์ บธ.ด., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ
นครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2555). การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ.
สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2561). หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและ
ภาวะผู้นำใน ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
หน่วยที่ 1-5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2561). ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ. สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชา.
- ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา**. **วารสารการศึกษาราชภัฏพระนคร**, 17(79), 11-20.
- เตี๋นใจ สุนกุล. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). **การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management)**. กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: วิอินเตอร์พรีนทร์ กรุงเทพมหานคร.
- นันทิยา อัมรึกษา. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์**. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย**, 6(3), 880-891.
- นิมนวล โยคิน. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการ**
สาธารณสุข ที่ 10. วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เนาวรัตน์ เขาวนาถ. (2562). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. การศึกษาค้นคว้า ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บงกช วิจบ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เบญจมาศ ขวาไทย. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. **วารสารการ**

- บริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 10(39), 207-215.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. **การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ**, 13, 1434-1449.
- ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). **การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, อุบลราชธานี.
- ปรีวัฒน์ ยืนยั้ง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ปวีณา กั่นถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บุญณัฐฐา มาเชค. (2564). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุค Thailand 4.0.** *Journal of Information and Learning*, 32(3), 83-91.
- พรพิมล อินทรรักษา. (2564). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4.** *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 115-129.
- พรสุดา แก้วสุวรรณ. (2563). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา.** อุดรดิตต์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. (2555). **ทักษะการบริหารของผู้บริหาร.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิสิฐฉวีวัฒน์ กลิ่นไธสงศ์. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- พิสิษฐวัฒน์ ทิพย์วารี. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 12(1), 177-186.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา, นนทบุรี.
- ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**, 6(1), 160-176.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วรพจน์ บัวจันทร์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. ดัชนีว่าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- เวียงวิวรรณ์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 37(3), 31-38.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2565). **คุณค่า (Value Creation) ของนวัตกรรม**. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565. จาก www.sasimasuk.com.
- ศิริพรพรรณ สีสวง. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์. กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). **สู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหรือผู้นำ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ Smart Life.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปี**

งบประมาณ 2565. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565, จาก http://www.cri2.go.th/?page_id=3380

- สุรศักดิ์ ปักการะโต. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
- อรวรรณ จันทร์เกษม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต. วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ ประยุกต์, 8(1), 138–144.
- อุทิศ ขาวเขียว. (2549). การวางแผนกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership). สืบค้น 1 กรกฎาคม 2565. จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/52233>.
- สะพีซุดดิน เจมะ และวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, 3(2), 65–89.
- Ailin, M. and Lindgren, P. (2008). Conceptualizing strategic innovation leadership for competitive survival and excellence. *Journal of Knowledge Globalization*, 1(2), 87–108.
- Cotton, J.L. (1997). Dose Employee involvement work? Yes, sometime. *Journal of Nursing Care Quality*, 12(2), 33 – 45.
- Imaginationcomau. (2016). 8 reasons why innovation is important to businesses today. Retrieved July 15, 2022, from <https://www.imagination.com.au/8-reasons->

importance-of-innovation/.

Jaffer Ya. (2013). Implementation of the INTERGROWTH21st Project in Oman. *BJOG: An International Journal of Obstetrics & Gynaecology*, 120(2), 111–116.

Katzenbach, J., R. (1997). **The Myth of the Top Management Team**. Boston: Harvard Business School.

Kleysen, R. F. and Street, C.T. (2001). Towards a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*. 2(3), 284 –296.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Loader, A. (2016). **Why should you show innovative leadership?**. Retrieved July 15, 2022, from <https://blog.castle.co/innovative-leadership>.

Lussier, R. N. and C.F. Achua. (2001). **Leadership**. Ohio: South – Western College.

Ubaidillah, M. (2018). Innovation Leadership in improving the quality of Education. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(7), 1288–1299.

Wooi, T. (2013). **Innovation Leadership in Education for the New Normal**. Retrieved July 15, 2022, from <https://www.slideshare.net/timothywooi/innovative-leadership-in-education-for-the-new-normal>.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนและพัฒนาฯ ระดับ รองศาสตราจารย์ ดร.
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายสมภพ ใจยา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าซาง ระดับ ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านป่าซาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต1
3. ว่าที่ร้อยเอกเสรี เชื้ออ้วน
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวาวี ระดับ ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต2





บันทึกข้อความ

หน่วยงาน...วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา โทร.๓๐๑๑.....

ที่ อว.๗๗๓๗/๑๕๓๗.....วันที่ ๙. ธันวาคม ๒๕๖๕.....

เรื่อง...ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

ด้วย นางสาวดลยา ชัดเวท นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๒ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล ในหน่วยงานของท่านเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว วิทยาเขตเชียงราย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย

มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ อว ๗๓๓๗/๑๕๓๘



มหาวิทยาลัยพะเยา
วิทยาเขตเชียงราย
๓๓๓/๑ หมู่ ๔ ตำบลริมกก
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
๕๗๑๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าซาง (นายสมภพ ใจยา)

ด้วย นางสาวคลยา ชัดเวท นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาการะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๒ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล ในหน่วยงานของท่านเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว วิทยาเขตเชียงราย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร. ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๒

โทรสาร ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๑

ที่ อว ๗๓๓๗/๑๕๓๗



มหาวิทยาลัยพะเยา
วิทยาเขตเชียงราย
๓๓๓/๑ หมู่ ๔ ตำบลริมกก
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
๕๗๑๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาวี (ว่าที่ร้อยเอกเสรี เชื้ออ้วน)

ด้วย นางสาวดลยา ชัดเวท นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๒ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วัชระ จตุพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล
ในหน่วยงานของท่านเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว วิทยาเขตเชียงราย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์จันทร วงศ์จันทร์ตา)
ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา
โทร. ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๖
โทรสาร ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๑

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย(Item Congruence Index:IOC)

ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบ
สอบถามเพื่อการวิจัย(Item Congruence Index:IOC)

เกณฑ์การให้ในการตรวจสอบความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย(Item Congruence Index:IOC)

+ 1 หมายถึง เนื้อหาสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

- 1 หมายถึง ข้อความ เนื้อหา ไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสม

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			IOC	แปลผล
		1	2	3		
1. ดานการมีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มี ความสามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆมา ใช้ได้อย่างหลากหลาย มี ความคิดนอกกรอบ การคิด ยืดหยุ่นหลายรูปแบบ แก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบและ สร้างสรรค์ มีการเชื่อมโยง ความรู้และประสบการณ์ เดิมมาประยุกต์ใช้ให้เกิด นวัตกรรมใหม่ที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับลักษณะงาน และบริบทสถานศึกษา	1.1. ผู้บริหารมี ความสามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	1.2. ผู้บริหารสามารถคิด นอกกรอบได้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	1.3. ผู้บริหารมีความคิด ยืดหยุ่นตามสถานการณ์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	1.4. ผู้บริหารสามารถคิด แก้ไขปัญหอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	1.5. ผู้บริหารมีการ เชื่อมโยงความรู้และ ประสบการณ์เดิมมา ประยุกต์ใช้ให้เกิด นวัตกรรมใหม่ๆที่ สร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง


นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
		1	2	3		
2. ดานการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการร่วมมือร่วมใจในปฏิบัติงานกับสมาชิก สามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน มีความรู้ความชำนาญ ประสพการณ์โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม สร้างทีมงานแนวใหม่เช่น การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การให้ความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งพหุองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมกับงานต่าง ๆ อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	2.1. ผู้บริหารให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	2.2. ผู้บริหารสามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายได้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	2.3. ผู้บริหารส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	2.4. ผู้บริหารนำความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมแนวใหม่	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	2.5. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	2.6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อความ	ความคิดเห็นของ			IOC	แปลผล
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่				
	1	2	3			
3. ดานการมีวิสัยทัศน์ นวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการ มุ่งเน้นสร้างวิสัยทัศน์ที่ เปลี่ยนแปลงสู่นวัตกรรม ใหม่ๆ มีเป้าหมายและ กำหนดบทบาทได้อย่าง ชัดเจน เข้าใจบริบทโรงเรียน อย่างแท้จริง รวมถึงความ สามารถในการมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่าง รอบคอบรอบด้าน เป็นขั้น เป็นตอน	3.1. ผู้บริหารมีการมุ่งเน้น การสร้างวิสัยทัศน์ที่ เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	3.2. ผู้บริหารมีการกำหนด เป้าหมายและบทบาท องค์กรได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	3.3. ผู้บริหารเข้าใจบริบท โรงเรียนอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	3.4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล สามารถมอง อนาคต และคาดการณ์ไว้อย่าง รอบคอบ รอบด้าน และเป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ดานการมีกลยุทธ์ นวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีการกำหนด เป้าหมายและเชื่อมโยงนวัต กรรมเข้ากับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ที่ยอมรับได้ มี ความสามารถวางแผนกลยุทธ์ หรือกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อนำ องค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ไว้ การใช้ความรู้ในการกระตุ้น หรือโน้มน้าวให้บุคลากรร่วม วิเคราะห์ จุดเด่น จุดที่ควร พัฒนามากำหนดวิสัยทัศน์สู่ การปฏิบัติ	4.1. ผู้บริหารมีการกำหนด เป้าหมายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	4.2. ผู้บริหารสามารถ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ที่ยอมรับได้	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	4.3. ผู้บริหารมีการ เชื่อมโยงนวัตกรรมกับ กิจกรรมต่างของ สถานศึกษาได้เหมาะสม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	4.4. ผู้บริหารมีการกำหนด กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรไปสู่ วิสัยทัศน์ที่กำหนด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
		1	2	3		
<p>5. ดานการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม</p> <p>ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ ผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม มีการกำหนดทิศทางเป้าหมายของบุคลากรอย่างชัดเจน ให้งานวิจัยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีทักษะการโน้มน้าวใจให้บุคลากรคล้อยตามและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนวิจัยนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ</p>	5.1. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	5.2. ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	5.3. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางให้บุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	5.4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุนวิจัยการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
	5.5. ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานที่ให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
(Try Out)

ที่ อว ๑๖๓๓๗/๖๐๐๓๘



มหาวิทยาลัยพะเยา
วิทยาเขตเชียงราย
๓๓๓/๑ หมู่ ๔ ตำบลศรีมก
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
๕๗/๑๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลแม่ลาว,โรงเรียนห้วยล้านยาว,โรงเรียนชุมชนบ้านป่าก่อคำ
โรงเรียนอนุบาลจอมหมอกแก้ว และโรงเรียนบ้านดงมะตะ
ด้วย นางสาวดลยา ชันเวท นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๒
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าทดสอบเครื่องมือ
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในหน่วยงานของท่านเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาเรื่องดังกล่าว
วิทยาเขตเชียงราย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณ
อย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)
ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา
โทร. ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๒
โทรสาร ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Try Out)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.815	.825	25

ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2) ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
- 4) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม
- 5) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เสนอการให้คะแนนมี 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 5 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับในการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

4. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น



ขอพระคุณอย่างสูง

นางสาวดลยา ชันเวท

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. อายุ

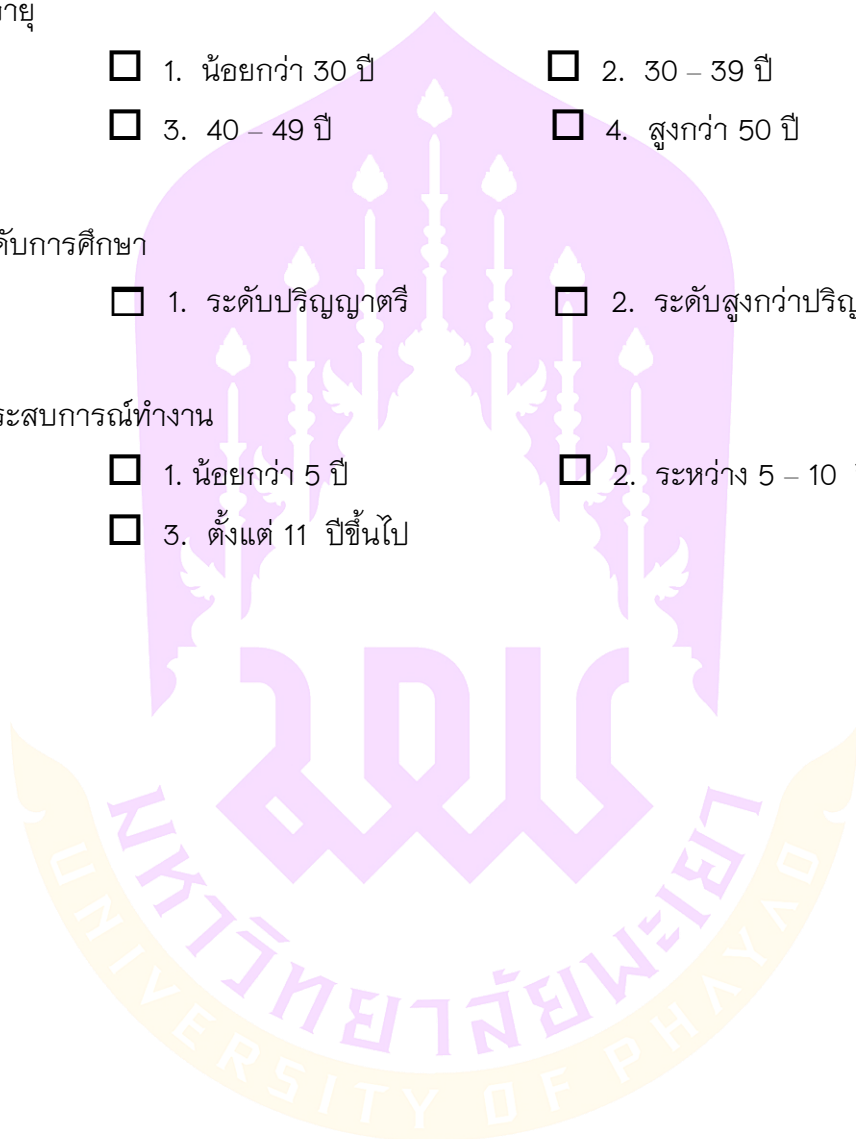
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 30 – 39 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 40 – 49 ปี | <input type="checkbox"/> 4. สูงกว่า 50 ปี |

2. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ระดับปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี |
|--|---|

3. ประสบการณ์ทำงาน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. ระหว่าง 5 – 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป | |



ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน □ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดช่องเดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

- 5 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม					
1.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆมาใช้อย่างหลากหลาย					
1.2	ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบได้					
1.3	ผู้บริหารมีความคิดยืดหยุ่นตามสถานการณ์					
1.4	ผู้บริหารสามารถคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					
1.5	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม มาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆที่สร้างสรรค์					
2.	ด้านการมีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีม					
2.1	ผู้บริหารให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.2	ผู้บริหารสามารถบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ฝ่ายได้					
2.3	ผู้บริหารส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม					
2.4	ผู้บริหารนำความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ มาใช้ในการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมแนวใหม่					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.5	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุง แก้ไขงาน					
2.6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน					
3.	ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม					
3.1	ผู้บริหารมีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ					
3.2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทขององค์กร ได้อย่างชัดเจน					
3.3	ผู้บริหารเข้าใจบริบทโรงเรียนอย่างแท้จริง					
3.4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถมองอนาคต และคาดการณ์ไว้อย่างรอบคอบ รอบด้านและเป็น ขั้นตอน					
4.	ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม					
4.1	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน					
4.2	ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่ยอมรับ ได้					
4.3	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงนวัตกรรมกับกิจกรรมต่าง ของสถานศึกษาได้เหมาะสม					
4.4	ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ เพื่อ นำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด					
4.5	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ โดยใช้ความรู้ ทักษะการโน้มน้าว ให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ จุดเด่น จุดพัฒนาเพื่อร่วม กำหนดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจด้านนวัตกรรม					
5.1	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธี ต่าง ๆ					
5.2	ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม					
5.3	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางให้บุคลากรใน สถานศึกษาอย่างชัดเจน					
5.4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุนวิจัยการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ					
5.5	ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดความคิด ใหม่ๆ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่าน



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ดลยา ชันเวท
วัน เดือน ปี เกิด	5 เมษายน 2534
สถานที่เกิด	ลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 ค.บ., (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	66/1 หมู่ 7 ตำบลวังแก้ว อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
ผลงานตีพิมพ์	ดลยา ชันเวท และวัชระ จตุพร (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 317). พระเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	-

