

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



มนฤดี ชอบสะอาด

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



มนฤดี ชอบสะอาด

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

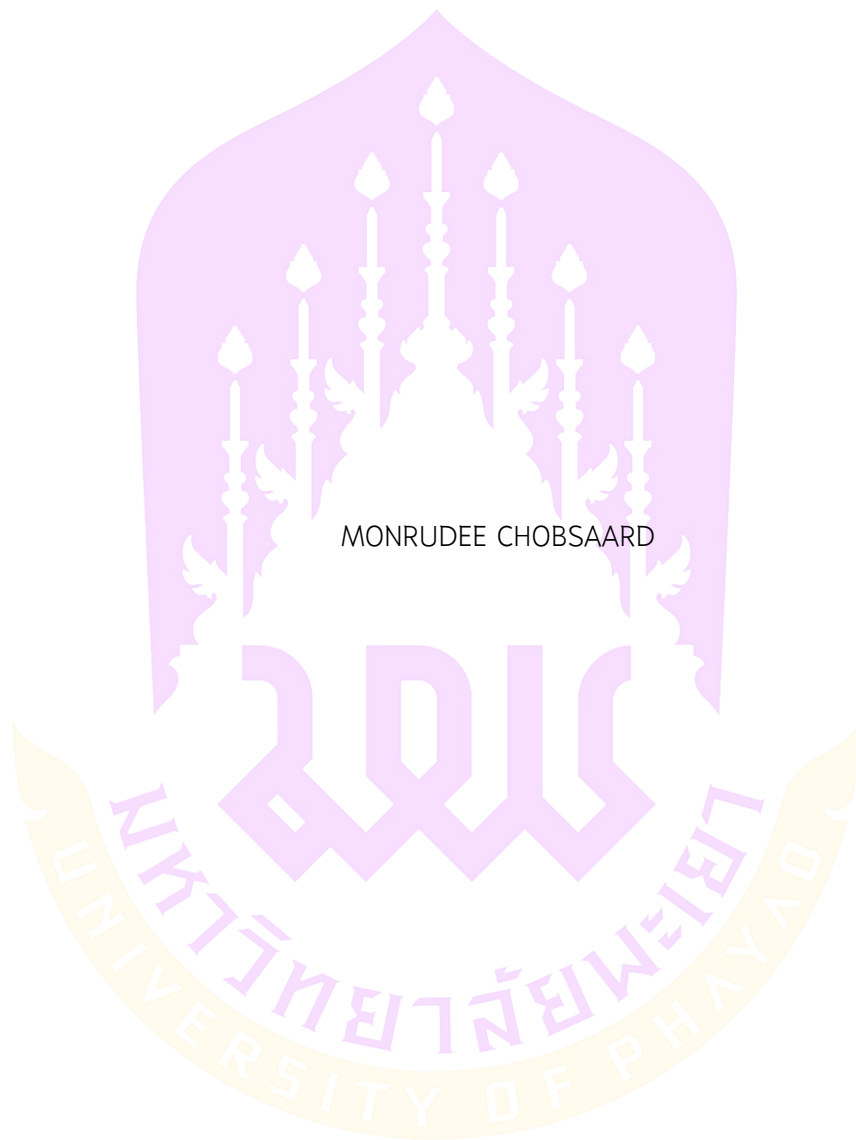
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SONG DISTRICT
PHRAE EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



MONRUDEE CHOBSAARD

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

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ของ มนฤดี ชอบสะอาด

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ธารรัตน์ มาลัยแก้ว)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** มนฤดี ชอบสะอาด, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 190 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 127 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาและทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะพบว่า ไม่แตกต่างกัน

Title: INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SONG DISTRICT
PHRAE EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

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

Advisor: Associate Professor Dr. Sopa Umnuayrat

Keywords: Innovation Leadership, School Administrators

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study teachers' opinions towards the innovative leadership of school administrators in Song district under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to compare the opinions of teachers towards the innovative leadership of school administrators in Song district under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender, education level, work experience, and academic position. The sample group was teachers in Song District. There were 190 people. The sample size was determined using ready-made tables of Craigie and Morgan. The total population size of 127 people by using a stratified random sampling method, the proportions were determined according to the size of the population and purposive sampling was performed. The instrument was a 5-level estimation scale questionnaire. Statistics for analysis were percentage, mean, and standard deviation. t-test, F-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). The research findings were as follows: 1) The result of innovative leadership of school administrators according to the opinions of teachers in Song district under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 overall and each aspect was at a high level. 2) The result of comparing teachers' opinions towards innovative leadership of school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender were found to be significantly different at the .05 level. The result of comparing teachers' opinions towards innovative leadership of school administrators under the Phrae Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level, work experience, and academic position found that there were no difference.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่งท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนและพัฒนาคณาภวนิสิต ดร.ปรีชาชาญ อินทรชิต ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจรัญล่องรัตนาคาร และนางสาวบุษยมาศ แบ่งทิศ ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอสองห้องทั้ง 21 แห่ง และครูผู้สอนโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอีก 3 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงและคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอดเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้านจนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาและคณาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านขอจงได้รับส่วนแบ่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

มนฤดี ชอบสะอาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	10
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม.....	29
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	36
บริบททั่วไปของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	70

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล	75
การวิเคราะห์ข้อมูล	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูในเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	78
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	79
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ..	89
ตอนที่ 4 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	98
บทที่ 5 บทสรุป.....	100
สรุปผลการวิจัย	100
อภิปรายผลการวิจัย.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	118
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)	119
ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย	126
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out).....	127

ภาคผนวก จ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย131

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 132

ประวัติผู้วิจัย 140



สารบัญญัตินำ

หน้า

ตาราง 1 แสดงตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	49
ตาราง 2 แสดงจำนวนครูและผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	65
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	72
ตาราง 4 แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของ ความคิดเห็นของ ครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวม	79
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของ ความคิดเห็นของ ครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	80
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของ ความคิดเห็นของ ครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม	81
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของ ความคิดเห็นของ ครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์	83
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของความคิดเห็นของ ครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม.....	84
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของ ความคิดเห็นของ ครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ.....	86

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของ ความคิดเห็นของ
ครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาแพะ เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง87

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของ ความคิดเห็นของ
ครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาแพะ เขต 1 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม.....88

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพะ เขต 1 จำแนก
ตามเพศ.....90

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพะ เขต 1 จำแนก
ตามระดับการศึกษา..... 91

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพะ เขต 1 จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงาน92

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพะ เขต 1 จำแนก
ตามตำแหน่งวิทยฐานะ.....93

ตาราง 17 แสดงสมมติฐานที่ 1 ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพะ เขต
1 มีความแตกต่างกัน (n = 127) 94

ตาราง 18 แสดงสมมติฐานที่ 2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพะ เขต 1 มีความแตกต่างกัน (n = 127)95

ตาราง 19 แสดงสมมติฐานที่ 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพะ เขต 1 มีความแตกต่างกัน (n = 127).....96

ตาราง 20 แสดงสมมติฐานที่ 4 ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน (n = 127)96

ตาราง 21 แสดงตารางสรุปสมมติฐานการวิจัย97



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	70
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการศึกษาของไทยในบริบทของการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาของชาติ ในการพัฒนาครูอาจารย์ พัฒนาคนและสังคมที่มีความหลากหลายและมุ่งเน้นในเรื่องของการทำงานโดยอาศัยปัจจัยภายนอก เช่น ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการบริหาร และการปกครองรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหาร การศึกษาวิสัยทัศน์เชิงนโยบายภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ได้เข้ามาบริหารประเทศชาติตามภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้การจัดระบบและการปรับทิศทางการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สามารถรับมือกับภัยคุกคามใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ได้ประกอบกับรัฐบาลมุ่งมั่นพัฒนาประเทศชาติให้มุ่งไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการก็เช่นเดียวกันที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญ โดยได้มีการมอบหมายให้สภาการศึกษา จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งเป็นแผนการศึกษาระยะยาว 20 ปี ที่แตกต่างจากแผนการศึกษาที่ผ่านมา เนื่องจากในช่วง 20 ปี นี้ประเทศไทยจะขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมมุ่งไปสู่ Thailand 4.0 ซึ่งจะทำให้เกิดการแพร่กระจายทางเทคโนโลยี ส่งผลให้การดำรงชีวิตของคนในทุกช่วงวัยเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แผนการศึกษาแห่งชาติก็ต้องมองถึงอนาคตด้วย สภาการศึกษาจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สำหรับการจัดทำแผนการศึกษาของแต่ละจังหวัด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยในแต่ละพื้นที่ให้ได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกันตามบริบท เพื่อให้ประชาชนในทุกช่วงวัยได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, สื่อออนไลน์)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้มีความรู้เท่าทันโลกและมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคนและให้รัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง สมควรกำหนดให้มีพื้นที่

นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้น เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา อันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น อีกทั้งนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบาย 6 ด้าน การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเป็นมาตรการในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Technology) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณและข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะ และความถนัดระบบบริหารงานสำนักงาน เช่น ระบบแผนงานและงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบสารบรรณ เป็นต้น เพื่อเจ้าหน้าที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกันทั้งองค์กร พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (2562, หน้า 120)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาธิการศึกษาด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาผู้นำ คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการจัดการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ผู้บริหารของโรงเรียนจะต้องมี เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และกรอบทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยคำหนึ่งถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกัน นำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรม องค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 63-64) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงจะส่งผลให้

การปฏิบัติงานในด้านการบริหารสถานศึกษา เกิดการสร้างและพัฒนา ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนในด้านนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

จากการกำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ในด้านคุณภาพ ข้อที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเลือกศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำ และข้อที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครูและด้านประสิทธิภาพ ข้อที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรม เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน ข้อที่ 5 สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 1-2) จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญ อย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเร่งพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและพร้อมที่ จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีคุณภาพแต่ในปัจจุบันจากรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีงบประมาณ 2564 ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ยังพบปัญหา ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และด้านการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ได้องค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความ จำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ทำให้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารจากนักวิชาการ และได้กำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิด สร้างสรรค์ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านการบริหาร ความเสี่ยง 7) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 และผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนต่าง ๆ ได้ และช่วยเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการในด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไปได้

คำถามการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ จะมีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน

4. ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในเขตอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 2 แห่งรวมทั้งสิ้น จำนวน 190 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง
7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ระดับการศึกษา

1.2.1 ปริญญาตรี

- 1.2.2 ปริญญาโทหรือสูงกว่า
- 1.3 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 1.3.2 ระหว่าง 5–10 ปี
 - 1.3.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
- 1.4 ตำแหน่ง วิทยฐานะ
 - 1.4.1 ครูผู้ช่วย
 - 1.4.2 ครู ค.ศ.1 ครู
 - 1.4.3 ครู ค.ศ.2 ครูชำนาญการ
 - 1.4.4 ครู ค.ศ.3 ครูชำนาญการพิเศษ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม
 - 2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์
 - 2.4 ด้านการมีส่วนร่วม
 - 2.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง
 - 2.7 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ 8 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้คนในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบ แนวทางการดำเนินงานที่แปลกใหม่ จนนำไปสู่การสร้างสรณ์นวัตกรรมหรือกระบวนการ ทำงานใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและโอกาส

ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนและทันสมัยของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความตื่นตัวอยู่เสมอ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วม ทำระดมสมองและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นคว้าและนำสิ่งใหม่ ๆ มาส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และสามารถนำแนวคิดเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นแนวคิดที่สร้างสรรค์มีคุณค่า สร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการระดมความคิดระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สามารถช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ และสนับสนุนให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีในการยอมรับทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและสามารถนำมาประยุกต์กับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และผลกระทบต่อสถานศึกษาเป็นอย่างดี สามารถรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาที่ต้นตอได้อย่างทันท่วงที ตลอดจนจนถึงการกำหนดมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงภัยให้กับสถานศึกษาได้

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงความทันสมัยของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีรูปแบบการบริหารงานอย่างหลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรนวัตกรรม สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่เข้ามาสนับสนุนในด้านการเรียนการสอน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 1

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 1

เพศ หมายถึง ครูผู้สอนเพศชาย และครูผู้สอนเพศหญิง ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 1

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของครูผู้สอนนับตั้งแต่เป็นข้าราชการครูจำแนกเป็น 2 ช่วง คือ ระดับปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาของครูผู้สอนนับตั้งแต่วันบรรจุเป็นข้าราชการครู หรือวันที่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษาถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 ช่วง คือน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 1 หมายถึง องค์การที่รับผิดชอบสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองแพร์ อำเภอสอง อำเภอร่องขวาง และอำเภอนองมวงไข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์ในดานวิชาการ

1. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 1

2. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ

ประโยชน์ในดานการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา วางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
4. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ก่อนปี ค.ศ.1945 การศึกษาผู้นำมักจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่าผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด (Leaders are born) เช่น เป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง ทฤษฎีนี้แสวงหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา โดยแยกให้เห็นถึงความแตกต่างของผู้ที่เป็นผู้นำออกจากผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ต้นจนถึงช่วงประมาณสงครามโลกครั้งที่สอง โดยมีความเชื่อว่าคนที่เป็นผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างจากคนที่ไม่เป็นผู้นำ ดังนั้น จึงพยายามศึกษาคุณลักษณะที่มีในผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มีการสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของบุคคลขึ้นมา เช่น วัดสติปัญญา และวัดบุคลิกภาพ ซึ่งมีการนำมาใช้ในการศึกษา 2 แบบ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, หน้า 7-8)

1. เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะของคนที่ไม่ใช่ผู้นำ
2. เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำ มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจ พฤติกรรมของผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำได้ เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้น การแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการจึงแบ่งได้เป็น 4 กระบวนทัศน์ ดังนี้ ลูซิเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001, pp. 16–17)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ซึ่งในแต่ละกระบวนทัศน์ มีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930–1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตามหรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวแปรทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่าลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ตามหรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ทฤษฎีลักษณะผู้นำได้แนวทางศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra-Ordinary Abilities) จากการศึกษางานวิจัยที่รวบรวมได้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930–1940 ได้แสดงให้เห็นว่าลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย ทักษะทางสังคม และความสามารถทางสติปัญญา เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, หน้า 24)

Griffiths (1956, pp. 243–244) ได้แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยจำแนกพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (as an initiator)
2. ผู้ปรับปรุงแก้ไข (as an improver)

3. ผู้ให้การยอมรับเพื่อนร่วมงาน (as a recognizer)
4. ผู้ให้ความช่วยเหลือ (as a helper)
5. ผู้พูดที่มีประสิทธิภาพ (as an effective speaker)
6. ผู้ประสานงานที่ดี (as a coordinator)
7. ผู้เข้าสังคมได้ดี (as a social man)

แนวคิดของ ลิเคอท (Likert, 1967, pp.126–127) สามารถอธิบายได้ว่า

ระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (exploitative autocratic) ระบบนี้ ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างไม่ว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน และจะต้องให้เสร็จเมื่อไร ถ้างานไม่สำเร็จจะต้องมีการลงโทษ ผู้นำไว้วางใจผู้ตามน้อยระดับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำและผู้ตามจะมีต่ำ

ระบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา (benevolent autocratic) ระบบนี้ผู้นำยังเป็นคนตัดสินใจอยู่แต่ให้ผู้ตามมีอิสระบ้าง ผู้นำแบบนี้จะมีเจตคติแบบปกป้องครองลูก ผู้นำจะดูแลผู้ตามเป็นอย่างดี แต่ระดับความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ตามยังคงต่ำอยู่

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (consultative) ระบบนี้ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจและผู้ตามจะมีอิสระมากยิ่งขึ้นอีก ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดีมากกว่าการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตามสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative) ระบบนี้ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ สามารถถกเถียงกับผู้นำได้ซึ่ง ผู้นำให้การสนับสนุนแทนการข่มขู่

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมมีภาวะผู้นำ ได้พยายามค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล (Universal Theory) ปรากฏว่าไม่มี รูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ กระบวนทัศน์ทางภาวะผู้นำ จึงเปลี่ยนเป็นการศึกษาแบบของผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับผู้ตามและสถานการณ์ หมายถึงว่า คุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบใดจะเป็นผลสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จึงเน้นที่ความสำคัญองค์ประกอบของสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงานสภาพแวดล้อมภายนอก และลักษณะนิสัยของผู้ตาม เป็นต้น องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ

ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น (Lussier and Achua, 2001, p.17)

ภาวะผู้นำตามแบบจำลอง (Fiedler, 1967) ได้สร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสถานการณ์ 3 อย่าง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader member relations) หมายถึง ระดับของการที่ผู้นำได้รับการสนับสนุน ความจงรักภักดี และศรัทธา มิติด้านนี้สำคัญที่สุดเพราะถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกดีก็จะทำให้สมาชิกช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้นำ

2. โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง ความชัดเจนเกี่ยวกับงานของผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 2.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย
- 2.2 จำนวนวิธีที่ใช้ปฏิบัติงาน
- 2.3 ความเฉพาะเจาะจงในการแก้ปัญหา
- 2.4 ความสามารถในการตรวจสอบการตัดสินใจ

3. อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ (Position power) หมายถึง อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้นำจะสามารถให้รางวัลหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path goal theory) ของ เฮ้าส์ (House, 1978, p.321-338) ทฤษฎีนี้อธิบายให้ทราบว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนตัวและวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามแนวทฤษฎีนี้ จึงพิจารณาจากสภาพทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่พิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานนั้น ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็คือ ผู้นำที่เพิ่มพูนการยอมรับ ความพึงพอใจ การยกระดับ แรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หลักสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ มุ่งให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกระตุ้น จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีวางแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีโอกาสได้รับสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายต่าง ๆ ทั้งขององค์กร และของผู้นำไปพร้อม ๆ กัน ทฤษฎีนี้ได้แยกแบบของผู้นำที่สำคัญออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบเข้มงวดแข็งแกร่ง (Directive leadership)
2. ผู้นำแบบช่วยเหลือสนับสนุน (Supportive leadership)
3. ผู้นำแบบให้เข้ามามีส่วนร่วม (Participative leadership)
4. ผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล (Achievement oriented leadership)

องค์ประกอบด้านสถานการณ์ของทฤษฎีนี้พิจารณาจากตัวแปร 2 ตัว คือ

1. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่พยายามฝ่าฟันเพื่อบรรลุเป้าหมายงานและความพอใจของตน

2. ความกดดันและความต้องการของสิ่งแวดล้อม ตัวแปรสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้สถานการณ์เป็นที่ชื่นชอบ ได้แก่

2.1 ภาระหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการขององค์กร

2.3 กลุ่มงาน

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Robbins and Judge, 2008, pp.183–185) ที่ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของพฤติกรรม ผู้นำจำเป็นต้องเป็นองค์ประกอบที่สมบูรณ์ ถ้าผลลัพธ์ผู้ตามทำให้มีสูงสุด สามารถทำนายได้ ดังนี้

1. ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader) จะนำไปสู่ความพึงพอใจสูงสุด เมื่องานมีความคลุมเครือและเคร่งเครียดมากกว่า เมื่อพวกเขาต้องกำหนดโครงสร้างทำให้ดีด้วยตัวพวกเขาเองผู้นำ

2. แบบสนับสนุน (Supportive Leader) ผลลัพธ์ในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงและความพึงพอใจ เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างของงาน

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) บุคลากรจะมีความพึงพอใจในรูปแบบการมีส่วนร่วม

4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leader) จะเพิ่มความคาดหวังของบุคลากรที่สนับสนุนจะนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เมื่องานมีโครงสร้างที่คลุมเครือ ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ในช่วงกลางปี ค.ศ.1970 ได้มีการเปลี่ยนการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการ โดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามที่จะอธิบายว่าทำไมผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างหนัก และพยายามอุทิศตัวเอง เพื่อความสำเร็จของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือประสิทธิภาพผู้นำ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามอย่างไร

ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นว่า ทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำอาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนการทัศน์นี้ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบริหารมี

(Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership) และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นต้น (Lussier and Achua, 2001, pp.375–393)

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, หน้า 28) กล่าวว่า ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามจะรวบรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมและทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล โดยทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้แก่

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership)
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) เป็นผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ผู้นำประเภทนี้มีความสำคัญต่อการเป็นหัวหน้าในสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์ ปณิธาน และเป็นศูนย์รวมศรัทธาของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติหรือลักษณะพิเศษ (Charisma) ของผู้นำแต่ละบุคคลเป็นสำคัญอย่างไรก็ตามผู้นำตามแบบของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี จะใช้ภาวะผู้นำของตนเป็น 4 ชั้น พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, หน้า 28) คือ

1. ผู้นำจะพัฒนาวิสัยทัศน์ใหม่ที่น่าสนใจและแตกต่างไปจากแนวความคิดเดิม
2. ผู้นำจะพัฒนาฝึกฝนผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้จักคิดมีวิสัยทัศน์ และสามารถแก้ปัญหาด้วยตัวเองได้
3. ผู้นำจะสร้างความเชื่อถือและเชื่อมั่นจากสมาชิกโดยแสดงคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความชำนาญ ความสำเร็จ กล้าเสี่ยง และการกระทำที่ไม่ธรรมดา
4. ผู้นำจะชี้ทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าถึงวิสัยทัศน์ โดยการใช้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยตนเอง

กาญจน์ณัฐฐา ศิริเพ็ญ (2556, หน้า 16–17) ได้กล่าวสรุปว่า ผู้นำเชิงศรัทธาบารมีนั้นจะประกอบด้วย ลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. การสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
2. การมีอุดมการณ์อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความจงรักภักดีของผู้ตาม
3. การสื่อสารถึงเป้าหมาย ความคาดหวังที่สูงที่ตัวผู้นำมีต่อผู้ตาม

4. การแสดงความมั่นใจต่อตัวผู้ตาม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผู้นำและผู้ตามต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกันต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่างต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้ซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้นำต้องการ ซึ่งผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ผู้นำจะบริหารงานโดยการแลกเปลี่ยนประโยชน์ เช่น ผู้ตามอาจทำตนเป็นคนประเภท “ครับผม” ไม่ออกความคิดเห็นขัดแย้งไม่เห็นด้วย ทำงานตามแต่ที่ผู้นำจะสั่ง เพื่อแลกกับความก้าวหน้าทางราชการ หรือแลกเปลี่ยนความเป็นพวกเป็นเพื่อนกับตำแหน่งหน้าที่ การแลกเปลี่ยนอาจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เช่น พยายามทำให้เห็นว่าทำงานหนักเพื่อแลกกับการได้เงินเดือน 2 ชั้น หรือแลกเปลี่ยนในสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น แลกเปลี่ยนการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง (Bargaining) มากที่สุด พิมลพรรณเพชรสมบัติ (2561, หน้า 23) ลักษณะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีดังนี้ (Bass and Avolio, 1990)

1. รู้ว่าผู้ตามต้องการอะไรจากการทำงานและพยายามให้ผู้ตามได้รับสิ่งที่ต้องการ ตราบเท่าที่เขายังทำงานได้ผล
2. แลกเปลี่ยนรางวัลและสัญญาว่าจะให้รางวัล ถ้ามีความมานะพยายามในการทำงาน
3. ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของผู้ตามตราบเท่าที่ผู้ตามยังคงทำงานได้สำเร็จ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

เบส (Bass) ได้วิจัยโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี 2 องค์ประกอบ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และบริหารแบบวางเฉย (Bass and Avolio, 1990) ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งกันและกัน เน้นการแลกเปลี่ยน นั่นคือผู้นำให้รางวัลที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติตามข้อตกลงหรือได้ใช้ความพยายามพอสมควร เช่น ในระบบราชการนั้นเมื่อความชั่วไม่มี ความดีไม่ปรากฏก็รับไป 1 ชั้น เป็นต้น ผู้นำจะพยายามส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวก

ความสะดวกรให้แกผู้ตาม เพื่อที่จะได้สามารถทำงานได้ตามข้อตกลง ผู้นำจะศึกษาความต้องการของผู้ตามแล้วประสานสัมพันธ์ ระหว่างการเสนอความต้องการของผู้ตามกับผลงานที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้น

2. การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) เป็นการบริหารที่ปล่อยให้ เป็นไปตามสภาพเดิม (Status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวจะเข้าไปแทรกแซงต่อเมื่อ มีอะไรผิดปกติเกิดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานการเสริมแรงมักเป็นทางลบคือตำหนิให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ จะเข้าไปยุ่งก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน การบริหาร แบบวางเฉยแตกต่างจากการบริหารแบบตามสบาย (Laissez Faire) เพราะการบริหารงาน แบบตามสบายนั้น จะปล่อยให้งานดำเนินไปตามยถากรรมไม่ยุ่งกับงาน เมื่อเกิดปัญหาหรือ ข้อผิดพลาดก็จะไม่ยุ่งเกี่ยว พยายามเอาตัวรอด ไม่ตัดสินใจ ไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่พยายาม ให้แรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่การบริหารแบบวางเฉยนั้น ผู้บริหารจะเข้าไปยุ่งด้วย ถ้าหากมีอะไรบกพร่องหรือผิดพลาด

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (บารมี) ของเฮาส์

House (1978, p.118-119) ได้เสนอทฤษฎีที่เชื่อว่าผู้นำเชิงบารมีมีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำเชิงบารมีว่า จะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตาม ในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับอย่างปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟัง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีนี้ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจ อย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำเชิง บารมีจะประกอบด้วย

1. การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมั่นใจในตัวผู้นำ
2. ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์เพื่อสร้างความผูกพันให้ผู้ตาม
3. สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
4. แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตามเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตามการศึกษา

ทฤษฎีของเฮาส์ เพิ่มเติมโดย แบล (Bass's Extension of House's Theory) (Bass, 1985, pp. 2-6) ได้เสนอผลการศึกษาต่อเนื่องจากทฤษฎีของ เฮาส์ ว่าผู้นำที่มีบารมีนั้นไม่ใช่มีแต่ในด้าน ความเชื่อมั่นใจในตนเองเท่านั้น แต่จะเชื่อว่าตนเองมีความมุ่งหมายและแรงบันดาลใจเหนือคน อื่นธรรมดาทั่ว ๆ ไป สำหรับลูกน้องก็ไม่เพียงแต่ไว้วางใจหรือยกย่องผู้นำเฉกเช่นธรรมดา หากแต่ ถึงขั้นบูชาและเคารพสักการะในตัวผู้นำว่าเป็นประจักษ์วิบุรุษหรือตัวแทนของผู้มีปัญญาหรือ ผู้เสียสละ ซึ่งถ้ามองในภาพรวมผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นกลไกในการกระตุ้นจิตวิทยา

ของกลุ่มให้มีการเคลื่อนไหวต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้กลุ่มยอมรับในปทัสถานเกิดความเชื่อ และมีความฝันที่สามารถสนองตอบต่ออารมณ์ และเหตุผลของคนในกลุ่มทุก ๆ คน

House (1978) ได้จำแนกลักษณะแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้นำ ออกเป็น 11 ด้าน คือ

1. มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisive)
3. แสดงความมั่นใจในตนเอง (Show Self-confidence)
4. มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการ (Performance Oriented)
5. มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน (Role Clarification)
6. มีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา (Follower Confidence)
7. การเป็นแรงบันดาลใจ (Inspiration)
8. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually stimulating)
9. มีความยุติธรรม (Fair)
10. การยึดถือหลักคุณธรรมและซื่อสัตย์ (Integrity)
11. การมีมนุษยธรรม (Humane)

Lussier and Achua (2007, p.376) ได้ทำการศึกษาลักษณะของกลุ่มผู้นำจากกลุ่ม ตัวอย่างที่หลากหลาย พบว่า ผู้นำแบบบารมีมีลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
2. มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม (Superb communication skills)
3. มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีจริยธรรม (Self-Confidence and moral conviction)
4. มีความสามารถที่จะดลบันดาลให้คนไว้วางใจ (Ability to inspire trust)
5. มีความกล้าที่จะเสี่ยง (High risk orientation)
6. มีการแสดงให้เห็นถึงพลังและการแสดงออกที่เข้มแข็ง (High energy and action orientation)
7. มีความสัมพันธ์กับอำนาจ (Relational power base)
8. มีการขัดแย้งภายในตนเองน้อยมาก (Minimum of internal conflict)
9. มีการเสริมสร้างพลังให้กับผู้อื่น (Empower others)
10. มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Promoting personality)

Howell and Costley (2001) เสนอถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมีที่ผู้นำควรจะมีทั้งสิ้น 6 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ
2. สร้างภาพลักษณ์และทำให้เกิดความประทับใจ
3. ใช้กรอบในการวางแนวทางให้กับลูกน้อง
4. เป็นตัวแบบพฤติกรรมสำหรับลูกน้องกับมีความหวังและความเชื่อมั่นสูง
5. นำเอาความเสี่ยงไปใช้เพื่อให้บรรลุผล
6. สนับสนุนภารกิจด้านศีลธรรมและวิสัยทัศน์

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบลส (Bass, 1997, pp. 130–139) ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในบทความเรื่อง Does the Transactional–Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational And National Boundaries? โดย อธิบาย กระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่า คำที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการ ซึ่งผู้นำส่งอิทธิพล ต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าความเข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่า ความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนอกเหนือจากบารมี (Charisma) คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้าง บารมี (Charisma) เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับ ผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบลส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายาม ที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อ ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า 4I's (Four I's) ดังนี้คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leader: II Or CL)
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM)
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)
Lussier and Achua (2007, p. 383) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า

1. มองตนเองสามารถทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้
2. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในสัญชาตญาณของตนเอง
3. กล้าเสี่ยงแต่ไม่ประมาท
4. มีจุดยืนและยึดมั่นในจรรยาบรรณขั้นพื้นฐาน อันจะเป็นตัวสะท้อนและบ่งชี้ถึง

พฤติกรรมของตนเอง

5. มีทักษะดีเยี่ยมในการแยกแยะได้อย่างชัดเจน และเชื่อมั่นในแนวคิดที่ว่าไตร่ตรองอย่างถ่วงถ่วงก่อนลงมือปฏิบัติ

6. เชื่อมมั่นในผู้ร่วมงาน และแสดงความเข้าใจต่อความต้องการของบุคคลเหล่านี้ จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย 4 ทฤษฎี หลักๆ ดังนี้

- 6.1 ทฤษฎีคุณลักษณะ
- 6.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ
- 6.3 ทฤษฎีผู้นำสถานการณ์
- 6.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ

โดยเริ่มแรกที่มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ นักวิจัยเริ่มศึกษาจากคุณลักษณะของผู้นำว่า ผู้นำที่ยิ่งใหญ่มีคุณลักษณะอย่างไร ในระหว่างปี ค.ศ.1940 ความไม่พอใจกับวิธีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะได้ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์ มุ่งความสนใจที่พฤติกรรมของผู้นำว่า ผู้นำทำอะไรและเขาทำอย่างไร จึงเกิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ แต่ต่อมาจากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำและไม่พบว่าการมีคุณลักษณะผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดในทุกสถานการณ์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา ที่ได้รับความสนใจศึกษาในปัจจุบัน

ความหมายของผู้นำ

การที่ผู้นำได้แสดงบทบาทหน้าที่โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในกลุ่มในมน้าวชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่มลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายท่านในหลายลักษณะตามมุมมองที่ต่างกันของแต่ละท่าน ดังต่อไปนี้

ความหมายของผู้นำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายนี้ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Leader” หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยินยอมจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นหัวหน้าหรือมีตำแหน่งและหน้าที่เป็นผู้ตัดสินใจในกลุ่ม (Dubrin, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่ว่า ผู้นำ (Leaders) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์กรให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และรับผิดชอบต่อการประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร โดยมุ่งให้ความเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 16-17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. อิทธิพลในตัวของผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้นำการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขาซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้
6. ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อในการปฏิบัติการณ์ร่วมกัน
7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร
8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556), ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ (2546) และ อานันท์ ปันยารชุน (2541) “ผู้นำ” คือ ศูนย์กลางของกลุ่ม (Central Group) ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้นำที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความคล่องตัวที่เหมาะสมกว่าบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มสามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่ม และนำความสนใจนั้นมาใช้ประโยชน์ต่อกลุ่มได้ (Neagley, Evans & Lynn,

2002 อ้างอิงใน ณรงค์ ศรีเฮงไพบูลย์, 2548) สอดคล้องกับ Warner (2005) ได้กล่าวในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำโดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่าผู้นำคือ 1) ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้สามารถรู้สึกว่าได้ลงทุนในกระบวนการและสามารถประสบความสำเร็จได้ 2) ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น 3) ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่นและอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติงานตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำ 5) ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร 6) ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำและหยุดความรับผิดชอบ เมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกมาข้างหน้า 7) ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของทีมงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

วารี เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 18) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการด้วยความเต็มใจยินดีจะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่มอื่นที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สอดคล้องกับ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้

ธวัช บุญยมนิ (2550, หน้า 2-3) สรุปว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 140) ให้ความหมายภาวะผู้นำคือ ผู้ที่มีคุณสมบัติ เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

ภารดี อนันต์นวี (2551, หน้า 77) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชลีรี ชมภูคำ (2552, หน้า194) สรุปภาวะผู้นำดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการไม่จำเป็นต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้นและภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่มหน่วยงานหรือองค์กร

นอกจากนั้น วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 29-32) ภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายขององค์กรผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลกับคนอื่นก็คือ “อำนาจ” (Power) อำนาจนี้มาจากหลายแหล่งด้วยกัน โดยทั่วไปมีมาจาก 6 แหล่งที่สำคัญดังนี้คือ 1) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์กรตามอำนาจหน้าที่ (Authority) ของตำแหน่งนั้น 2) อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนการศึกษาหรือฝึกอบรม การยอมรับ เป็นต้น 3) อำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การลดขั้นเงินเดือน การโยกย้ายการให้ออกจากงาน เป็นต้น 4) อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) เนื่องจากมีประสบการณ์ ความรู้และทักษะเชิงเทคนิคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 5) อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information) เนื่องจากได้ครอบครองและควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์กร 6) อำนาจเชิงอ้างอิง (Referent Power) เป็นผลจากความนิยมชมชอบ ความเคารพนับถือและความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2556, หน้า 184) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการโน้มน้าวที่มีอิทธิพลกับกลุ่มคน ดังนั้น สารระการเป็นผู้นำจึงหมายถึงความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นโดยสามารถใช้อื่นทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำบุคคลผู้ผลักดัน (Mobilizer) ผู้คลบบันดาล (Inspier) ผู้สร้างพลังร่วม (Synergizer) ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น

(Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการณ์ดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2558, หน้า 42) กล่าวว่า คนที่เป็นผู้นำเป็นคนที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้นำ และสามารถสั่งการให้ลูกน้องทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

คนที่มีภาวะผู้นำ หมายถึง คนที่ไม่จำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ของผู้นำในเรื่องนั้น ๆ แต่ด้วยสถานการณ์ที่จำเป็น จึงแสดงบทบาทเสมือนหนึ่งเป็นหน้าที่ และได้แสดงการกระทำด้วยใจโดยไม่ต้องมีใครมาสั่งการหรืออีกนัยหนึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำ จึงหมายถึงคนที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่มีลูกน้อง มีอำนาจหน้าที่และความสามารถแสดงภาวะผู้นำจนกระทั่งลูกน้องเกิดความศรัทธาพร้อมน้อมรับคำสั่งของผู้นำด้วยความเต็มใจ

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อน (2559, หน้า 25) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไป จากกรอบแนวคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สุรรัตน์ โตเชียว (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่นหรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามหรือยอมรับสามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือ พฤติกรรมของคนอื่น นอกจากนั้น ผู้นำยังเป็นบุคคลใด ๆ ซึ่งเหมาะสมที่จะปลุกปั่น และนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติโดยที่บุคคลนั้น มีอำนาจแสดงความคิดเห็นหรืออำนาจพิเศษ หรือเจตนาารมณ์อันเข้มแข็งหรือความสามารถในการปกครอง

สุรรัตน์ โตเชียว (2560, หน้า 20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้

บรรลุดุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำการกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อลูกน้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนั้น ยังกล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำเป็นแบบแผนหรือแบบของการปฏิบัติที่ผู้นำแสดงออกเพื่อการนำกลุ่มหรือบังคับบัญชากลุ่มอาจเป็นในรูปของการกระจายงานหรือมอบหมายงานก็ได้ สามารถแยกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ 1) สั่งให้ปฏิบัติตาม 2) ขายความคิดให้คนในสังกัดปฏิบัติตาม 3) ปรีกษาหาหรือเพื่อให้ปฏิบัติตาม 4) ร่วมคิดร่วมตัดสินใจด้วยกัน 5) มอบงานทั้งหมดให้กระทำเองตามความสามารถ 6) เปรียบเทียบความยากง่าย

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กรซึ่ง “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ต้องใช้ความสามารถในการใช้อิทธิพลที่หลากหลายกับบุคคลอื่นให้ได้มาถึงความสำเร็จของงานนั้น และกระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มอื่นที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุดุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นในกลุ่มโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลต่อส่วนรวมภายในกลุ่มลักษณะการแสดงออกมานั้น ก็คือความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั่นเอง ภาวะผู้นำ จึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่นสามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุดุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่สำคัญกับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กรอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้าง

ความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กรเต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กรมีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

คุณสมบัติของผู้นำที่ดี

ศิริพงษ์ ศรีชัยมจรรัตน์ (2542) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำว่าต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้นความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้มิได้หมายถึง เฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้นหากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ด้วยการจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใดฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (Initiative) คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่งหรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเองความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้นคือ มีใจจดจ่องานดีมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and Firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือ ความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนี้ความกล้าหาญแล้วความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในตัวของผู้เองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย”

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับ การศึกษาได้ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้องหลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการหรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (Patience) ความอดทนจะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

เท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่อองค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวี ความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, หน้า 22-24) ได้กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหาร คือ การรู้จักปรับเปลี่ยนไปตามช่วงเวลา แนวคิดทฤษฎีการบริหารและภาวะผู้นำ ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และพัฒนาการโดยสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้คือ 1) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) 2) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories) 3) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) 4) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theories)

เรื่องยศ แวดล้อม (2559, หน้า 141) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทุกหน่วยงานหรือองค์กร ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหารเช่นผู้จัดการผู้อำนวยการหรือ CEO ที่มีบารมีความรู้ความสามารถทักษะเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าว ให้คนอื่นทำในสิ่งต่าง ๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำ จึงอยู่ที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

ปัจจุบันนวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาอย่างมาก ซึ่งนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่มาจากทางความคิดที่ตกผลึกออกมาจนกลายเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนาการที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมที่เป็นกระบวนการทางความคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและนำมา ซึ่งความสำเร็จขององค์กรในยุคของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ในการศึกษา จึงได้มีแนวคิดที่หลากหลายเกี่ยวกับนวัตกรรมเกิดขึ้นอย่างมากมาย โดยมีผู้เชี่ยวชาญ นักคิดนักวิชาการจากหลากหลายสาขาอาชีพได้ให้ความหมาย และคำนิยามไว้ในหนังสือ งานเขียน งานวิจัยต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อเป็นการทำความเข้าใจถึงแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมรวมทั้งบทบาทและความสำคัญ ของนวัตกรรมที่มีการบริหารองค์การ การศึกษาในส่วนนี้ จึงได้ทำการรวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ โดยสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก Innovare ในภาษาลาติน แปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมาซึ่งสอดคล้องกับความหมายของคำว่า นวัตกรรม ที่รูปศัพท์เดิมมาจากภาษาบาลี คือ นว+อัตต +กรรม กล่าวคือ นว แปลว่าใหม่ อัตต แปลว่า ตัวเองและกรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อนำคำ นว มาสนธิ กับอัตต จึงเป็น นวัตกรรม และเมื่อรวมคำ นวัตกรรม มาผสมกับกรรม จึงเป็นคำว่า นวัตกรรม แปลตามรากศัพท์เดิมว่า การกระทำที่ใหม่ของตนเองหรือการกระทำของตนเองใหม่ นอกจากนี้ องค์กรด้านนวัตกรรมและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า นวัตกรรม ดังนี้

Morton (1971,p.17 อ้างอิงใน บุญเกื้อ ควรรหาเวช, 2542, หน้า 13) ให้ความหมาย นวัตกรรมว่า เป็นการทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงสิ่งเก่าและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ นวัตกรรมไม่ใช่อุปกรณ์หรือเครื่องมือสิ่งเก่าให้หมดไปแต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนา เพื่อความอยู่รอดของระบบเทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์แล้วเกิดผลพวงทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ในเชิงเศรษฐศาสตร์ ถือได้ว่านวัตกรรมเป็นการนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

ปัจจุบันนวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต และการทำงานในด้านต่าง ๆ มากขึ้นทุกขณะ “นวัตกรรม” (Innovation) มีรากศัพท์มาจากคำว่า “Innovare” ในภาษาลาติน ซึ่งแปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” ความหมายของ “นวัตกรรม” ในเชิงเศรษฐศาสตร์ คือ การนำ

แนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจนอกจากนี้ นวัตกรรมยังได้ถูกตีความไว้ทั้งเชิงแคบและเชิงกว้าง

1. ความหมายเชิงแคบ “นวัตกรรม” คือ ผลผลิตของความสำเร็จทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีร่วมกับพลวัตของกิจกรรมทางสังคม

2. ความหมายเชิงกว้าง “นวัตกรรม” คือ แนวความคิดการปฏิบัติหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกหรือหน่วยที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ การรวมเอากิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและการบริการใหม่ การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม พันธุ์อาจ ชัยรัตน์ (2547, หน้า 3-4)

ไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2546 อ้างอิงใน กิรติ ยศยิ่งยง, 2552, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย “นวัตกรรม” หมายถึง วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่แปลกไปจากเดิมโดยอาจจะได้มาจากการคิดค้นพบ วิธีการใหม่ ๆ ขึ้นมาหรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสม และสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ได้รับการทดลองพัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้แล้วว่าได้ผลดีทางปฏิบัติทำให้ระบบก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามอาจจะมีบ่อยครั้งที่เกิดความสับสนในการใช้ความหมายระหว่างคำสองคำ คือ นวัตกรรมและประดิษฐ์กรรม ตัวอย่างเช่น หากท่านเป็นนักวิจัยในห้องปฏิบัติการที่มีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถในการประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีแต่ไม่สามารถหรือไม่ได้นำเอาความคิดเหล่านั้นไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในโลกแห่งความเป็นจริงได้ สิ่งนั้นก็ยังไม่ถูกเรียกว่าเป็นนวัตกรรม เนื่องจากนวัตกรรมเป็นมากกว่าความคิดใหม่ นวัตกรรมเป็นกระบวนการในการนำเอาความคิดที่ว่านั้นไปประยุกต์ใช้ได้จริง เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทั้งทางสังคมและการค้าด้วยเหตุนี้ นวัตกรรมจึงต้องอาศัยศักยภาพที่หลากหลายและมากกว่าศักยภาพในการคิดค้นทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีโดยจะต้องรวมเอาศาสตร์ด้านการบริหารโครงการการพัฒนาตลาด การบริหารการเงิน การจัดการองค์กร และการจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ด้วย

วีระศักดิ์ เครือเทพ (2548, หน้า 8) ให้ความหมายของนวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การริเริ่ม คิดค้น พัฒนาการแก้ไขหรือจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในชุมชนซึ่งเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการจัดบริการสาธารณะ การพัฒนาการเมืองท้องถิ่นและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมหรือการบริหารจัดการภายในองค์กร ทั้งนี้การดำเนินการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องก่อให้เกิดประโยชน์แก่

ประชาชนในชุมชนหรือเกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเห็นได้ชัดและสามารถถ่ายทอดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือนำไปพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ต่อยอดหรือเกิดวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ได้ในวงกว้าง

จากนิยามความหมายของนวัตกรรมข้างต้น พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของนิยามในลักษณะที่แตกต่างกันและหลายแง่มุมตามพื้นฐานความรู้ของแต่ละท่าน ซึ่งหากได้พิจารณาประเด็นที่เป็นแก่นหลักสำคัญของนิยามต่าง ๆ แล้ว จะพบว่ามี 3 ประเด็นที่เป็นมิติสำคัญของนวัตกรรม คือ

1. ความใหม่ (Newness) สิ่งที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้น ต้องมีความใหม่ คือ เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือ กระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้

2. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic benefits) คือ การให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้น ได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ นั้น ซึ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นอาจจะสามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรงหรือไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้

3. การใช้ความรู้และความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Knowledge and creativity idea) สิ่งที่จะถือว่าเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ การทำซ้ำ เป็นต้น สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2552, หน้า 54)

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553, หน้า 40) นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจาก Innovate ในภาษาลาตินแปลว่า ทำสิ่งใหม่ขึ้นมาความสามารถในการใช้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะและประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่หรือบริการใหม่ ซึ่งตอบสนองความต้องการของการตลาด (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม) ความหมายของนวัตกรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์คือการนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจนั่นก็คือ “การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่นโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมหรือจะกล่าวง่าย ๆ การหยิบจับเทคโนโลยีต่าง ๆ มาก่อให้เกิดคุณค่าและมูลค่า การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาก่อให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า นั่น คือ นิยามของนวัตกรรมคือของใหม่และมีประโยชน์ ซึ่งแนวความคิดนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยจะเห็นได้จากแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์

อุตสาหกรรมผลงานของ (Schumpeter, 1934) ใน The Theory of Economic Development โดยจะเน้นไปที่การสร้างสรรคการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันจะนำไปสู่การได้มาซึ่งนวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) เพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์เป็นหลักและทฤษฎีที่รู้จักกันมาก ก็น่าจะเป็น Theory of Disruptive Innovation ของ Christensen แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและ Diffusion of Innovation Theory ของ Rogers (1962) ที่ได้มีการพัฒนามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1962

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม อีกทั้งนักวิชาการหลายกลุ่มได้สนใจศึกษานวัตกรรมมากขึ้น โดยให้ความหมายของนวัตกรรมไว้หลากหลาย อาทิ Audretsch and Link (2012) ซึ่งเป็นหนึ่งในผู้บุกเบิกด้านความคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ (Classical Entrepreneurship) ได้กล่าวในเชิงสนับสนุนว่า นวัตกรรมเป็นลักษณะที่สำคัญของพฤติกรรมผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Behavior) สรุปได้ว่าความหมายของนวัตกรรมคือ ความใหม่ สิ่งใหม่ หรือ การพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

กล่าวโดยสรุปแล้ว สำหรับการกล่าวถึงความหมายของนวัตกรรมจะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและนิยามที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย สามารถสรุปความหมายของนวัตกรรมว่าเป็นสิ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการคิดค้น การปรับปรุง ตลอดจนการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรขึ้นมาใหม่ โดยเป็นทั้งในมิติของความแปลกใหม่และการใช้ความรู้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งว่านวัตกรรมนั้น ต้องเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์และนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง นอกเหนือจากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของนวัตกรรมที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการค้นคว้าเกี่ยวกับพัฒนาการของนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับระบบต่าง ๆ ในสังคมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันในประเด็นต่อไป

ความสำคัญของนวัตกรรม

นวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาทและมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการงานของภาครัฐในปัจจุบัน โดยภาครัฐต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ ภารกิจของภาครัฐในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนทั้งการถ่ายโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางเพื่อลงสู่ท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

โดยการแสวงหาแนวทางการนำมาซึ่งแนวคิดและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น นวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อภาครัฐในปัจจุบัน

1. บุคคลที่เป็นเลิศ (Individual excellence) จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างให้เป็นบุคคลในองค์กรมีการพัฒนาความคิด (Thinking) อยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่หรือการประดิษฐ์สิ่งใหม่ ซึ่งประกอบด้วยความคิดใน 10 วิธีการดังนี้

- 1.1 การคิดแบบวิจารณ์ญาณ (Critical thinking)
- 1.2 การคิดแบบริเริ่ม (Initiative thinking)
- 1.3 การคิดแบบสร้างสรรค์ (Creative thinking)
- 1.4 การคิดเชิงระบบ (System thinking)
- 1.5 การคิดแบบบูรณาการ (Integrative thinking)
- 1.6 การคิดแบบประยุกต์ใช้ (Application thinking)
- 1.7 การคิดแบบสังเคราะห์ (Synthesis thinking)
- 1.8 การคิดเชิงเปรียบเทียบ (Comparative thinking)
- 1.9 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking)
- 1.10 การคิดเชิงมโนทัศน์ หรือความคิดรวบยอด (Concept thinking)

นอกจากการคิดทั้ง 10 แบบที่จะต้องฝึกฝนให้พนักงานบุคลากรในองค์กรต้องคิดอยู่ตลอดเวลาแล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องฝึกฝนให้เกิดการคิดแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นฐานสำคัญของการนำไปสู่นวัตกรรมและสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตำราสมัยใหม่จะฝึกฝนการคิดแบบหมวก 6 สี ซึ่งได้แก่ “Six hats” ประกอบด้วย

The White Hat	- การคิดแบบวิทยาศาสตร์
The Black Hat	- การคิดแบบมองโลกในแง่ร้าย
The Yellow Hat	- การคิดแบบมองโลกในแง่บวก
The Red Hat	- การคิดแบบแตกต่างท้าทายแปลกใหม่
The Green Hat	- การคิดแบบสร้างสรรค์
The Blue Hat	- การคิดแบบวิสัยทัศน์

2. ทีมงานเป็นเลิศ (Team excellence) จำเป็นอย่างยิ่งต้องสร้างทีมงานที่เป็นทีมแห่งการเรียนรู้ (Team learning) และทีมแห่งการคิดอยู่ตลอดเวลา การเสริมสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการคิดที่จำเป็นสิ่งจำเป็นที่สามารถคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ได้ก็ควรจะมีรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ต้องให้แต่ละคนมีโอกาส “ปะทะสังสรรค์ ทางความคิด” หรือ “โต้แย้งความคิด” อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเรียกว่า ศูนย์แห่ง

การเรียนรู้ (Learning center) ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในที่มมีโอกาสได้พบปะพูดคุย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและวิเคราะห์ สถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม กีฬา ลูกค้ำ คู่แข่ง เทคโนโลยี และสิ่งที่สนใจของแต่ละคน ยิ่งคุยกันมากเท่าใดก็จะเกิดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น (เสน่ห์ จุย์โต, 2546, หน้า 37)

3. องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Organization excellence) จำเป็นต้องสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการคิดขององค์กรแห่งความรู้ องค์กรแห่งภูมิปัญญา องค์กรอัจฉริยะ องค์กรนวัตกรรม และองค์กรแห่งความเฉลียวฉลาด เป็นต้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรให้มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมหรือการประดิษฐ์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น จึงเป็นปรัชญาและนโยบายขององค์กรที่ผู้จัดการองค์กรต้องให้ความสำคัญในตำราสมัยใหม่ ให้ความสำคัญกับองค์กร 3 ไอ (Triple I Organization) (เสน่ห์ จุย์โต, 2546, หน้า 38)

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่านวัตกรรมเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างมาก ต่อกระบวนการทางความคิดที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุ มีผลซึ่งพัฒนาการของนวัตกรรม ในการเกิดขึ้นมีสาระสำคัญอยู่ที่การเกิดขึ้นจากความคิดที่มีข้อมูลบนพื้นฐานของความรู้ ที่ตกผลึกอย่างรอบด้าน ตลอดจนเกิดขึ้นจากการมุ่งมั่นพัฒนาริเริ่มวิธีการในการแก้ไขปัญหา นั้น โดยใช้รูปแบบหรือเทคนิคใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งปัจจุบันนวัตกรรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาภาครัฐ ซึ่งส่งผลให้เกิดการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแสวงหา นวัตกรรมใหม่สำหรับการทำงานอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น โดยนอกเหนือจากความสำคัญของ นวัตกรรมแล้วในการศึกษาคครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการรวบรวมประเภทของนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษาได้มีความชัดเจนมากขึ้น

ประเภทของนวัตกรรม

นักวิชาการได้มีการแบ่งประเภทของนวัตกรรมไว้หลายประเภท โดยในการศึกษา ได้ศึกษาการแบ่งประเภทของนวัตกรรมที่จำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม ซึ่งพอสรุป โดยสังเขปได้ ดังนี้

ภาณุ ลิ้มมานนท์ (2546, หน้า 14) ได้แบ่งนวัตกรรมขององค์กรออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ จำเป็นต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองคุณค่าให้แก่ลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ โดยการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ ซึ่งลูกค้าสามารถมีส่วนร่วม ในการสร้างนวัตกรรมตั้งแต่กระบวนการออกแบบการสร้าง การทดสอบ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึง

กระบวนการจัดการห่วงโซ่คุณค่า (value chain management) ที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงานที่จะทำให้เกิดผลในเชิงพาณิชย์ได้

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) ในการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น ต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นความรู้ในเรื่องของส่วนประกอบและส่วนเชื่อมต่อกันระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้นตลอดจนความรู้กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

3. นวัตกรรมการจัดการ (Management innovation) การสร้างนวัตกรรมทางการจัดการนั้น องค์กรจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์กร ซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสามารถสร้างรายได้และนำไปสู่ผลกำไรให้กับบริษัทได้ เช่น การบริหารองค์กรในลักษณะที่บุคคลในองค์กรทำงานโดยมี 2 สายบังคับบัญชาพร้อมกัน คือ สายการบังคับบัญชาที่เป็นงานประจำกับสายการบังคับบัญชาที่เป็นงานโครงการ ดังที่เรียกว่าองค์กรแบบเมทริกซ์ที่ได้รับ ความนิยมใน พ.ศ. 2513 หรือการใช้ดุลยัตินในการวัดและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

Becker (1964 อ้างอิงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2552, หน้า 8) ได้แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมทางสินค้า (Product innovation) ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างสินค้าใหม่ การปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่

2. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process innovation) ในเรื่องของการเปลี่ยนวิธีการผลิตสินค้า รวมถึงรูปแบบการบริหารหรือเกี่ยวข้องกับส่วนประกอบที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีผลต่อกระบวนการผลิตสินค้าใหม่หรือประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต

3. นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing innovation) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรจุภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่ายหรือการประเมินและการทำนายความต้องการของผู้บริโภค

กิริติ ยศยิ่งยง (2552, หน้า 11) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับนวัตกรรมโดยกล่าวถึง นวัตกรรมขององค์กรซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมทางธุรกิจขององค์กร (Business innovation) เป็นการปรับเปลี่ยนการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ ความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงความอยู่รอดและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร
2. นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategy innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย รวมถึงการปรับระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อกำหนดทิศทางหลักของการทำธุรกรรมขององค์กรใหม่และผลักดันธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน
3. นวัตกรรมทางทุนมนุษย์ (People innovation) เป็นการพัฒนานุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม
4. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการผลิตหรือการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นและต้นทุนการผลิตลดลง นวัตกรรมทางกระบวนการ ประกอบด้วย นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม กระบวนการทางองค์กร
5. นวัตกรรมทางสินค้าและบริการ (Product service innovation) เป็นการสร้างสินค้าและบริการใหม่หรือพัฒนาและปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่ หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่ เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้าและประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ โดยคำนึงถึงกระบวนการจัดการห่วงโซ่คุณค่าที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงานที่จะทำให้เกิดผลในเชิงพาณิชย์
6. นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการทำการตลาด รูปแบบใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบรรจุกุณธ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย การสื่อสารการตลาด และการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้กับลูกค้า รวมถึงการประเมินและการทำงานตามความต้องการของผู้บริโภค

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 59) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

จตุรวิมล จันทลา (2557, หน้า 6) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารหรือ

ผู้ประกอบการต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และจงใจหรือใช้อิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร

เวียงวิวรธรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 28) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นพฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้บริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่า จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือ ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่ม

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 28) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือ ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 28) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรมโดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างสรรค นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรมี ดังนี้

คุณภาพ คงเจือ (2554, หน้า102) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำการสร้างนวัตกรรม มีดังต่อไปนี้

1. การรับฟังความคิดเห็น ผู้นำการสร้างนวัตกรรมจะไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดเสมอไป ผู้นำการสร้างนวัตกรรม

ต้องมีบุคลิกภาพการรับฟังความคิดเห็น โดยเฉพาะสถานการณ์การบริหารจัดการและการตัดสินใจที่มีการซับซ้อน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจะทำให้ได้รับมุมมองใหม่ที่คาดการณ์ไม่ถึง ผู้นำต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นการสังเกต เริ่มต้นมองหาแนวทางการบริหารรูปแบบใหม่ การมีมุมมองใหม่ ๆ เกิดขึ้น การพิจารณาจุดแตกต่าง ปัจจัยเข้าที่มีผลต่อสถานการณ์การรับฟังและการยอมรับความคิดเห็นใหม่ การทำงานอย่างรอบคอบ สิ่งเหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมองค์กร

2. การตั้งศักยภาพ การสร้างนวัตกรรมนั้นบุคลิกภาพที่สำคัญของผู้นำจะต้องมีความสามารถในการตั้งความรู้และประสบการณ์ของทีมงานนำมาใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด การสนับสนุนให้พนักงานเกิดมุมมองใหม่ ๆ การเกิดแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่

3. มีจินตนาการคือเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงกระบวนการความซับซ้อนของข้อมูล การรู้จักในการสร้างเรื่องราวต่าง ๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจสถานการณ์ปัญหาที่มีความยาก การพัฒนาต่อยอดทางความคิดโดยการอธิบายการตอบคำถาม อะไร... ถ้า (What...if)

4. การให้อิสระทางความคิด การยึดถือกฎระเบียบทางความคิด ครอบงำความคิดทางธุรกิจ โครงการและงานประจำที่เข้มงวดเป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมจำเป็นต้องผสมผสานและผ่อนคลายยึดหยุ่นกฎระเบียบ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ มีมุมมองใหม่ ๆ โดยไม่จำกัดกรอบความคิด เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เช่น กระบวนการทำงานของหน่วยงานอื่น ข้อมูลทางบัญชี การผ่อนคลายสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานการเปิดโอกาสได้ลองหรือทดลองการทำสิ่งใหม่

5. การประสานความร่วมมือนวัตกรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยบุคคลเพียงบุคคลเดียว การส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการรวบรวมข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะให้มุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อแนวคิดใหม่กิจกรรมที่หลายองค์กร มีการสร้างนวัตกรรมการเปิดโอกาสได้ลองหรือทดลองการทำสิ่งใหม่

6. มีทักษะในการรวบรวมแนวคิด ผู้นำต้องมีความสามารถในการรวบรวมแนวคิดที่มีการระดมสมองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายนำมารวบรวมความคิดใหม่ เพื่อหาข้อสรุปความเป็นไปได้ทางการปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปรับปรุงผู้นำต้องมีความสามารถในการเลือกเหตุผลประกอบการตัดสินใจ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555, หน้า 122) กล่าวถึง นวัตกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ใช้การคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งก็คือกระบวนการแก้ไขปัญหาโดยการค้นหา การผสมผสานและ

การจัดเรียงจากข้างในเพื่อให้ได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ โดยได้กล่าวถึงทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying attention) คือ ความสามารถในการรับรู้รายละเอียดอย่างถี่ถ้วน การเกาะติดสถานการณ์ต่าง ๆ จนสังเกตเห็นความผิดปกติสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้งด้วยสายตาที่เฉียบคม การพิจารณาในมุมมองที่แตกต่างและใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง ซึ่งจะทำให้เห็นมุมมองใหม่ ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) การให้ความสำคัญกับคุณค่าและทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยจำแนกคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นกระบวนการสองด้าน คือ 1) การเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ของบุคคลกร ทำให้เกิดมุมมองความท้าทายใหม่ ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและ 2) ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างลึกซึ้งในแบบฉบับของแต่ละบุคคล คือ ความสามารถที่จะเข้าถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการโดยทำความเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการคือใคร มีความเป็นอยู่อย่างไร อะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขา ในองค์กรทางการศึกษาก็คือผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ นั่นเอง ซึ่งความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้จะนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กร

3. การถ่ายทอดจินตนาการ (Imaging) คือ เป็นความสามารถในการคิดให้เป็นรูปธรรมหรือคิดเป็นภาพ โดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพ เรื่องรวมความประทับใจและคำอุปมาอุปไมยให้เข้าใจได้ง่าย การคิดในลักษณะนี้เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการอธิบายถึงสถานการณ์ รวบรวมความคิดและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพใช้จินตนาการในการตอบคำถาม “จะเป็นอย่างไรถ้า...” จะนำไปสู่ภาพที่ไม่ธรรมดาและความเป็นไปได้

4. การเล่นอย่างจริงจัง (Serious Play) ในการพัฒนานวัตกรรมต้องการแนวคิดที่แหกกฎบางข้อการดำเนินการที่แตกต่างและสร้างด้วยความสนุกสนาน ผ่านหนทางที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน ทั้งจากการสำรวจอย่างอิสระ การผสมผสาน การทดลอง ความตกลงคະນອງ และทำงานให้เหมือนเล่นแต่ผลที่ได้เป็นประโยชน์ที่จริงจัง

5. การร่วมมือในการสืบค้น (Collaborative Inquiry) นวัตกรรมส่วนมากไม่ได้สร้างโดยอัจฉริยะผู้โดดเดี่ยว ความเข้าใจได้มาจากแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ความร่วมมือด้านการสืบค้นคือกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. การปั้นแต่ง (Crafting) ความสามารถในการรับมือกับความคิดที่ขัดแย้งในใจ ในขณะที่ต้องปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมเป็นการคิดและพิจารณาภาพรวม รวมถึงความคิดเห็นแย้งเพื่อที่จะเปิดโอกาสให้กับทางเลือกอื่น สำหรับความแตกต่างระหว่าง

การคิดวิเคราะห์แบบดั้งเดิม และการคิดปั้นแต่ง คือการคิดวิเคราะห์เป็นการคิดโดยแยกปัญหาเป็นส่วน ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและสมมติฐาน แต่การคิดการปั้นแต่งเป็นการสังเคราะห์ การบูรณาการ พิจารณาความเป็นไปได้และการตัดทอนอย่างมีเหตุผล

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 27-31) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมสำคัญ ต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจนนำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ต้องสนับสนุนและส่งเสริม นวัตกรรมมีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาโดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุน นวัตกรรม ซึ่งควรที่จะมีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ และติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล สรุปได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่มีอำนาจสูงสุดจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและเป้าหมาย ขององค์กรแล้วการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงชอบความเด็ดขาด
2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่ยึดความเห็นของกลุ่มเป็นหลักส่งเสริม ความคิดริเริ่ม มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้นำและสมาชิกกลุ่มเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม
3. ผู้นำแบบเสรีนิยมเป็นผู้นำแบบปล่อยปละละเลยมอบอำนาจเต็มที่ ในการกำหนด นโยบาย และตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่กล้าแสดง ความคิดเห็นหรือตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงจะสามารถผลักดัน ให้องค์กร เจริญก้าวหน้าไปตามกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนั้นจะต้อง มีความจริงใจ และซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษา และผู้ประสานงานที่ดียอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตลอดจน กระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองได้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 435-436) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ด้านการจัดการความเสี่ยง ให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรและ เมื่อความเสี่ยงเกิดขึ้นผู้นำก็สามารถจัดการลดระดับความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่ผู้นำพยายามทำให้ตนเอง

มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการนำอย่างกล้าหาญ เน้นการทำงานเชิงรุกและนำที่มององค์กรด้วยความเชื่อมั่น ผู้นำจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่โอกาส เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจของตน

4. ด้านการแสวงหาโอกาสชอบริเริ่มและต้องการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง ผู้นำจะประเมินความเป็นไปได้ของอุปสรรคที่อาจขัดขวางความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายก่อนที่จะลงมือปฏิบัติแต่จะหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์ที่เกินความเป็นจริง ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางหรือเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเพื่อได้มาซึ่งความได้เปรียบของโอกาสที่เข้ามาใหม่

5. ด้านการคงไว้ ซึ่งมุมมองกลยุทธ์แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้มในการแข่งขันและสามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ได้

จากการศึกษากล่าวได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่ใจกว้าง ผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมขึ้นในองค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาในการส่งเสริมกิจกรรมด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยงกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาสใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม การมีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้ใหม่ ผักไฟการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 5-11) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพภายใน
 - 1.1 ความคิดสร้างสรรค์
 - 1.2 การคิดวิเคราะห์
 - 1.3 คิดบูรณาการ
 - 1.4 มีจินตนาการ
 - 1.5 รอบคอบ ไม่ประมาท
 - 1.6 ซื่อสัตย์ สุจริต

- 1.7 มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ
- 1.8 มีแรงบันดาลใจ
- 1.9 มีปฏิภาณไหวพริบ
- 1.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
2. บุคลิกภาพภายนอก
 - 2.1 คล่องแคล่ว ว่องไว
 - 2.2 เอาใจใส่
 - 2.3 ความกระตือรือร้น
 - 2.4 มีมนุษยสัมพันธ์
3. การปฏิบัติงาน
 - 3.1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 มุ่งสู่จุดหมาย
 - 3.3 การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ
 - 3.4 การเลือกสรรข้อมูล
 - 3.5 การแก้ปัญหา
 - 3.6 รุ้รายละเอียด
 - 3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน
 - 3.8 ความสามารถในการเรียนรู้
 - 3.9 การวางแผน
 - 3.10 ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค
 - 3.11 พัฒนาตนเอง
 - 3.12 ความกล้าเสี่ยง
 - 3.13 ความกล้าเปลี่ยนแปลง
 - 3.14 การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด
 - 3.15 การประเมินผลเพื่อการพัฒนา
4. มิตรสัมพันธ์
 - 4.1 มีจิตใจเปิดกว้าง
 - 4.2 การมีส่วนร่วม
 - 4.3 การถ่ายทอดความรู้
 - 4.4 การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

- 4.5 เปิดอิสระทางความคิด
- 4.6 ความเข้าใจลักษณะของบุคคล
- 4.7 การทำงานเป็นทีม
- 4.8 ดูแล ติดตาม แนะนำ
- 4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ
- 4.10 การพัฒนาบุคลากร
- 4.11 การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ
- 4.12 การแบ่งปันภาวะผู้นำ

เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 11-14) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การคิดสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้
5. การบริหารความเสี่ยง
6. บรรยากาตแห่งองค์กรนวัตกรรม
7. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

จูริวรรณ จันทลา (2557, หน้า 30) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์แผนงานกิจกรรมและงบประมาณขององค์กร
2. โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม
3. รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม
4. ผู้นำมีภาวะผู้นำและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร
5. การจัดการความรู้ข้อมูลข่าวสารและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนองค์กรนวัตกรรม
7. วัฒนธรรมองค์กรค่านิยมและบรรยากาตการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม
8. เครือข่ายบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร
9. การทำงานเป็นทีมและกระบวนการทำงาน

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 35-39) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้ที่มีความสามารถทางสังคมบุคลิกภาพและทักษะความไว้วางใจเกิดความร่วมมือในทุกด้านภายใต้ทักษะการบริหารส่งผลให้องค์กรมีนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. การเป็นผู้นำทีม
3. การเป็นแบบอย่าง
4. การเป็นผู้นำความคิด
5. การส่งเสริมการพัฒนา
6. ความไว้วางใจ
7. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
8. การบริหาร
9. การสนับสนุน
10. การมีส่วนร่วม

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 6-11) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพภายใน
 - 1.1 ความคิดสร้างสรรค์
 - 1.2 การคิดวิเคราะห์
 - 1.3 คิดบูรณาการ
 - 1.4 มีจินตนาการ
 - 1.5 รอบคอบ ไม่ประมาท
 - 1.6 ซื่อสัตย์ สุจริต
 - 1.7 มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ
 - 1.8 มีแรงบันดาลใจ
 - 1.9 มีปฏิภาณไหวพริบ
2. บุคลิกภาพภายนอก
 - 2.1 คล่องแคล่ว ว่องไว
 - 2.2 เอาใจใส่
 - 2.3 ความกระตือรือร้น
 - 2.4 มีมนุษยสัมพันธ์
3. การปฏิบัติงาน
 - 3.1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

- 3.2 มุ่งสู่จุดหมาย
- 3.3 การแปลงความคิดการปฏิบัติ
- 3.4 การเลือกสรรข้อมูล
- 3.5 การแก้ปัญหา
- 3.6 รู้รายละเอียด
- 3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน
- 3.8 ความสามารถในการเรียนรู้
- 3.9 การวางแผน
- 3.10 ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค
- 3.11 พัฒนาตนเอง
- 3.12 ความกล้าเสี่ยง
- 3.13 ความกล้าเปลี่ยนแปลง
- 3.14 การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด
- 3.15 การประเมินผลเพื่อการพัฒนา
- 4. มิตรสัมพันธ์
 - 4.1 มีจิตใจเปิดกว้าง
 - 4.2 การมีส่วนร่วม
 - 4.3 การถ่ายทอดความรู้
 - 4.4 การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้
 - 4.5 เปิดอิสระทางความคิด
 - 4.6 ความเข้าใจลักษณะของบุคคล
 - 4.7 การทำงานเป็นทีม
 - 4.8 ดูแล ติดตาม แนะนำ
 - 4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17-19) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 28-29) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
4. การคิดสร้างสรรค์
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี
6. การมีคุณธรรมจริยธรรม

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561, หน้า 8) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ประกอบด้วย

1. ด้านทักษะ
2. ด้านบุคลิกภาพ
3. ด้านทางสังคม
4. ด้านบทบาทหน้าที่

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 33-35) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การคิดสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้
5. การบริหารความเสี่ยง
6. บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

พีรตณย์ จัตูรัส (2561, หน้า 64-65) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพภายใน
 - 1.1 ความคิดสร้างสรรค์
 - 1.2 การคิดวิเคราะห์
 - 1.3 คติบูรณาการ

- 1.4 มีจินตนาการ
- 1.5 รอบคอบ ไม่ประมาท
- 1.6 ซื่อสัตย์ สุจริต
- 1.7 มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ
- 1.8 มีแรงบันดาลใจ
- 1.9 มีปฏิภาณไหวพริบ
2. บุคลิกภาพภายนอก
 - 2.1 คล่องแคล่ว ว่องไว
 - 2.2 เอาใจใส่
 - 2.3 ความกระตือรือร้น
 - 2.4 มีมนุษยสัมพันธ์
3. การปฏิบัติงาน
 - 3.1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 มุ่งสู่จุดหมาย
 - 3.3 การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ
 - 3.4 การเลือกสรรข้อมูล
 - 3.5 การแก้ปัญหา
 - 3.6 รู้รายละเอียด
 - 3.7 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน
 - 3.8 ความสามารถในการเรียนรู้
 - 3.9 การวางแผน
 - 3.10 ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรค
 - 3.11 พัฒนาตนเอง
 - 3.12 ความกล้าเสี่ยง
 - 3.13 ความกล้าเปลี่ยนแปลง
 - 3.14 การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด
 - 3.15 การประเมินผลเพื่อการพัฒนา
4. มิตรสัมพันธ์
 - 4.1 มีจิตใจเปิดกว้าง
 - 4.2 การมีส่วนร่วม

- 4.3 การถ่ายทอดความรู้
- 4.4 การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้
- 4.5 เปิดอิสระทางความคิด
- 4.6 ความเข้าใจลักษณะของบุคคล
- 4.7 การทำงานเป็นทีม
- 4.8 ดูแล ติดตาม แนะนำ
- 4.9 การให้รางวัลความสำเร็จ
- 4.10 การพัฒนาบุคลากร
- 4.11 การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ
- 4.12 การแบ่งปันภาวะผู้นำ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 79-85) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
4. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม
5. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมจากการศึกษาแนวความคิดและองค์ประกอบของ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็น
องค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	สุจินต์ นันทะศรี (2563)	สุรกิจ สุวรรณเกษม (2561)	พีรตมัย จิตรัส (2561)	กิริยา สายศิริสุข (2561)	สิริภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปรีธมา กันถิ่น (2560)	จุฑาทิพย์ ชนะเดณ (2559)	พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558)	สุวีรธณ จันทร์เพลา (2557)	เวียงวิวรรณ ทักมุด (2557)	ขวัญชนก โตขนาด (2556)	สรุปค่าความถี่	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
1. วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	*
2. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10	*
3. ความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	9	*
4. การมีส่วนร่วม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	*
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					✓	✓			✓	✓	✓	5	*
6. การบริหารความเสี่ยง			✓	✓	✓		✓	✓			✓	6	*
7. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	✓			✓	✓	✓			✓	✓		6	*
8. มีแรงบันดาลใจ		✓	✓				✓				✓	4	
9. ความกระตือรือร้น		✓	✓				✓				✓	4	
10. การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ		✓	✓				✓				✓	4	
11. มีจิตใจเปิดกว้าง		✓	✓				✓				✓	4	
12. คิดบูรณาการ	✓		✓				✓				✓	4	
13. การคิดวิเคราะห์	✓						✓				✓	3	
14. มีจินตนาการ	✓						✓				✓	3	
15. รอบคอบ ไม่ประมาท	✓						✓				✓	3	
16. ซื่อสัตย์ สุจริต			✓				✓				✓	3	
17. มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ			✓				✓				✓	3	
18. มีปฏิภาณไหวพริบ			✓				✓				✓	3	
19. คล่องแคล่ว ว่องไว			✓				✓				✓	3	
20. เอาใจใส่			✓				✓				✓	3	
21. มีมนุษยสัมพันธ์			✓				✓				✓	3	
22. การปฏิบัติงาน			✓				✓				✓	3	
23. มุ่งสู่จุดหมาย			✓				✓				✓	3	
24. การเลือกสรรข้อมูล			✓				✓				✓	3	
25. การแก้ปัญหา			✓				✓				✓	3	
26. รายละเอียด			✓				✓				✓	3	
27. ความพร้อมในการปฏิบัติงาน			✓				✓				✓	3	
28. ความสามารถในการเรียนรู้			✓				✓				✓	3	
29. การวางแผน			✓				✓				✓	3	
30. ต่อบุคลากร ฟื้นฟู อุปสรรค			✓				✓				✓	3	

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ผู้ดำเนินพันธกิจ (2563)	สุรภิจ สุวรรณเกษม (2561)	พิรตณัย จิตรัส (2561)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	ศิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ปรีณา กันธิน (2560)	จุฑาทิพย์ ชนะเดณ (2559)	พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558)	สุวิพรรณ จันทเพลา (2557)	เวียงวิวรรณ ทัพมูล (2557)	ขวัญชนก โตนาค (2556)	สรุปค่าความถี่	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
31. พัฒนาตนเอง		✓					✓				✓	3	
32. ความกล้าเปลี่ยนแปลง		✓					✓				✓	3	
33. การยอมรับความล้มเหลวหรือ ผิดพลาด		✓					✓				✓	3	
34. การประเมินผลเพื่อพัฒนา		✓					✓				✓	3	
35. มิติสัมพันธ		✓					✓				✓	3	
36. การถ่ายทอดความรู้		✓					✓				✓	3	
37. เปิดอิสระทางความคิด		✓					✓				✓	3	
38. ความเข้าใจ ลักษณะของบุคคล		✓					✓				✓	3	
39. ดูแล ติดตาม แนะนำ		✓					✓				✓	3	
40. การให้รางวัล ความสำเร็จ		✓					✓				✓	3	
41. การมีคุณธรรม จริยธรรม						✓	✓					2	
42. การพัฒนาบุคลากร		✓									✓	2	
43. การเข้าใจถึงลูกค้าหรือ ผู้รับบริการ		✓									✓	2	
44. การแบ่งปันภาวะผู้นำ		✓									✓	2	

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักการศึกษาจำนวน 11 ท่านผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปได้จำนวน 7 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านการบริหารความเสี่ยงและ 7) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่างๆประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการมี

ส่วนร่วม 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 7) ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 อ้างอิงใน สิงห์คำ ยอดพานันท์, 2562) ได้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สถานศึกษาทั้งสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมของโรงเรียนในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 6) จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการบรรลุพันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และมีจริยธรรม

เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์การสื่อสารวิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

สุพิชชา พุกกันงาม (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์อนาคตขององค์กร คาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร สร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมตามเป้าหมาย การดำเนินงานสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ สร้างโอกาสคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกลแปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จากการศึกษาความหมายของการมีวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาโดย มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนและทันสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านและมีความตื่นตัวอยู่เสมอ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 9) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานกับสมาชิก บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่ถือดีร่วมมือร่วมพลังคิดค้นสืบค้น มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วม เป็นความสามารถในการโน้มน้าว ให้บุคลากรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และเมื่อสังคมหรือชุมชน มีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคม ด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) บทบาทของสมาชิก คือ การที่สมาชิกภายในทีมปฏิบัติตามลัทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้
- 2) การส่งเสริมทักษะ ในการทำงานเป็นทีม คือการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
- 3) การมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ
- 4) การสร้างสัมพันธภาพ คือ การสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 35-36) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็งจำเป็นจะต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่งการเป็นผู้สร้างทีมงานที่ร่วมกันดำเนินการภายใต้ความมีประสิทธิภาพสูงด้วยการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอนโดยตรงและนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบ เพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้จัดรูปแบบโครงสร้างสถาบันการศึกษาให้ยืดหยุ่นไปตามแผนการสร้างนวัตกรรม

บูรณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดมุ่งหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของ

ทีมงานต่าง ๆ มีการฝึกอบรมประจำปี ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับสมาชิกบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวาง โดยไม่มีอคติร่วมมือร่วมพลังคิดค้น สืบค้นมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

อริษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรมสนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

สุรศักดิ์ ปักกระระไถ (2560, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

อัยรินทร์ สมาแธ (2562, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีมผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึงการแสดงออกถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำระดมสมอง และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อรวมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนกระตุ้นครูและบุคลากร ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศมีความคล่องแคล่วในการทำงาน ด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากร มีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ โดยมีตัวบ่งชี้ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องแคล่วในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด 4) ความละเอียดอ่อนในการคิด

สุพิชชา พุกกันงาม (2559, หน้า 48) ได้สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ มุ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีม ใ่วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ประกอบไปด้วย 1) มีจินตนาการ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีความยืดหยุ่น

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อน

การดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติรวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์ (2560, หน้า 121) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบคิดจินตนาการสามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมาไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้นอยากรู้ อยากเห็น 2) มีความคิดฉับไว คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม 3) มีลักษณะความคิดใหม่มีคุณค่า 4) ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์มีประโยชน์ 5) เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผลมีการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

อัยรินทร์ สมาแอด (2562, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถกระตุ้นจุดประกายจินตนาการให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่าง

สร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิดส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกโดยความคิดสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุมซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะความคิดสร้างสรรค์ช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเป็นการเรียนรู้ทักษะและการฝึกฝน หากได้รับการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ นักบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีจินตนาการมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

จากการศึกษาความหมายของความคิดสร้างสรรค์ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นคว้าและนำสิ่งใหม่ ๆ มาส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และสามารถนำแนวคิดเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นแนวคิดที่สร้างสรรค์มีคุณค่า สร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

4. ด้านการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 38-39) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การพิจารณาตรวจสอบความคิดเห็นร่วมกันของสถาบันการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม นวัตกรรมต่าง ๆ ด้วย การเป็นผู้ริเริ่มผู้ร่วมงานผู้ร่วมจัดงานและการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงาน

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคมชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจจริงใจใช้ศักยภาพของตน อย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคม อย่างเต็มความสามารถ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายหลายฝ่าย เปิดโอกาส และโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำงาน เป็นทีมช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันกำหนด บทบาทท่างแผนมอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นพูดเรื่องแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของ นวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและ เต็มความสามารถ

จากการศึกษาความหมายของการมีส่วนร่วมผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการระดมความคิดระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สามารถช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ และสนับสนุนให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียน จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and Technology)

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 1-4) ได้กำหนดนโยบายและมาตรฐาน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำมาใช้บริหารจัดการ และใช้ในการสอน มีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษาและกำหนด มาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมและประสาน เครือข่ายจากชุมชน องค์กร ภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับประโยชน์

- ร่วมกัน 4) มีระบบกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง
 5) มีระบบงานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ
 6) มีบุคลากรรับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง

เวียงวิวรรณ ท้าทูล (2557, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือ ที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 59) ได้ให้ความหมายว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำไปสู่การปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชน และหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

จากการศึกษาความหมายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีในการยอมรับทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและสามารถนำมาประยุกต์กับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการบริหารความเสี่ยงไว้ ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยง

บนหลักของเหตุและผล ผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์กรโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การระบุความเสี่ยงเป็นการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเสี่ยง ประเภทความเสี่ยงเป้าหมายความเสี่ยง และประเด็นหรือสาระความเสี่ยง 2) การประเมินความเสี่ยง เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยงเพื่อพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากรisk แต่ละประเภท ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดเกณฑ์และการประเมินมาตรฐาน การประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความเสี่ยง 3) การจัดการความเสี่ยงเป็นการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากรisk เช่น มาตรการควบคุมความเสี่ยง การปรับปรุงกระบวนการลดความซับซ้อน หรือการตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานแต่ละขั้นตอน การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การกระจายหรือการถ่ายโอนความเสี่ยง เป็นต้น 4) การติดตามประเมินผลและรายงานเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากร การใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานและการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการ หรือแผนงานว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนด

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบที่แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรองประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18-19) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจสอบติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึง

เป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

จากการศึกษาความหมายของการบริหารความเสี่ยงผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และผลกระทบต่อสถานศึกษาเป็นอย่างดี สามารถรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีตลอดจนถึงการกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายให้กับสถานศึกษาได้

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมไว้ ดังนี้

เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 25) ให้ความหมาย บรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ไว้ว่า หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อ สภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญต่อบุคคล คือ การส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนา นวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการสร้างบรรยากาศสนับสนุน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง นวัตกรรมในองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้น หากมีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิด

โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนพัฒนาไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ปรีณา กันถิน (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาและต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงความทันสมัยของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีรูปแบบการบริหารงานอย่างหลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรนวัตกรรม สามารถนำสิ่งการเรียนรู้ใหม่เข้ามาสนับสนุนในด้านการเรียนการสอน

สรุปได้ว่าการศึกษาค้นคว้าประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดจากงานวิจัยของนักวิชาการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาโดย มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนและทันสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความตื่นตัวอยู่เสมอ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในบริหารโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำระดมสมองและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นคว้าและนำสิ่งใหม่ ๆ มาส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และสามารถนำแนวคิดเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นแนวคิดที่สร้างสรรค์มีคุณค่า สร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการระดมความคิดระหว่างชุมชนกับโรงเรียนสามารถช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ และสนับสนุนให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีในการยอมรับทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้ มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและสามารถนำมาประยุกต์กับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และผลกระทบต่อสถานศึกษาเป็นอย่างดี สามารถรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที ตลอดจนจนถึงการกำหนดมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายให้กับสถานศึกษาได้

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงความทันสมัยของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีรูปแบบการบริหารงานอย่างหลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรนวัตกรรม สามารถนำสิ่งการเรียนรู้ใหม่เข้ามาสนับสนุนในด้านการเรียนการสอน

บริบททั่วไปของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ตั้งอยู่ที่ 52 หมู่ 6 ตำบลทุ่งกวาว อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ 54000 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เป็นองค์การทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 และมาตรา 33 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา) ในส่วนที่รับผิดชอบ จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองแพร่ อำเภอร้องกวาง อำเภอสองและอำเภอหนองม่วงไข่ โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งสิ้นจำนวน 136 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 123 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 12,476 คน ห้องเรียน 1,016 ห้อง ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 72 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 7 คน ข้าราชการครู 721 คน อัตรากำลังปี 217 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) 42 คน

ข้อมูลครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีเครือข่ายการศึกษาทั้งหมด 8 เครือข่าย 4 อำเภอ โดยแบ่งเป็นประชากรครูมีทั้งหมด 631 คนและผู้บริหาร มีทั้งหมด 118 คน ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนครูและผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

อำเภอ	เครือข่ายการศึกษา	จำนวนครู	จำนวนผู้บริหาร
เมืองแพร่	หอเสนาจักร	88	12
	มิ่งเมือง	101	17
	พญาพล	57	16
ร่องกวาง	พานางคอย	98	16
	เบญจมิตร	65	17
สอง	ยมเหนือ	99	13
	สองฝั่งสามัคคี	89	19
หนองม่วงไข่	หนองม่วงไข่	34	8
รวม 4 อำเภอ	8 เครือข่าย	631	118

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยี และวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา ยึดมั่นในหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีสมรรถนะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาระบบบริหารการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามหลัก

ธรรมนูญบาล หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อบูรณาการสู่คุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (GOAL)

ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสม ตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้าง ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพให้เป็นมืออาชีพ สร้าง นวัตกรรมหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศรวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการ การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานแบบ บูรณาการ มีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ (Strategy)

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการ การศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาในระดับรายสาระวิชาและกลุ่มเครือข่ายการศึกษาการพัฒนา สถานศึกษา ตามบริบทของพื้นที่ ระดับตำบล อำเภอและบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา และภาคีเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนตามหลักธรรมนูญบาล

จุดเน้น/มาตรการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ/ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Focus Function/Focus Area/ Focus Agenda)

ผู้เรียนทุกคนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียนอยู่ระดับดีขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสัมฤทธิ์ผลตามตัวชี้วัดความสำเร็จของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับดีขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 สถานศึกษาทุกแห่ง มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพตามบริบทของสถานศึกษา และมีผล การประเมินคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษาอยู่ระดับดีขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีผลการประเมินมาตรฐานตามตัวชี้วัดในภาพรวมอยู่ในระดับดี ขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา มีการบูรณาการการทำงานแบบมีส่วนร่วมและมีผลการประเมินความพึงพอใจ อยู่ในระดับดีขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ดังนี้

ปวีณา กันถีน (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรม จริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้จะนำไปสู่การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเอง เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด โดยที่ด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรม อยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด รองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหาร จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด และด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด โดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด และด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลกเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก คือ การทำงานเป็นทีม และมีลำดับค่าเฉลี่ยน้อย คือ การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่านำหน้าองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาดิน เกษณา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนการจำแนกตามประเภทกรรมการทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

เพศ

1. ชาย
2. หญิง

ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี
2. ปริญญาโทหรือสูงกว่า

ประสบการณ์การทำงาน

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

ตำแหน่ง วิทยฐานะ

1. ครูผู้ช่วย
2. ครู ค.ศ. 1 ครู
3. ครู ค.ศ. 2 ครูชำนาญการ
4. ครู ค.ศ. 3 ครูชำนาญการพิเศษ

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง
7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กร
นวัตกรรม



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในเขตพื้นที่อำเภอสอง จำนวน 2 เครื่องข่ายการศึกษา 21 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 190 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ครูผู้สอนในพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ได้แก่ กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ยมเหนือ และสองฝั่งสามัคคี จำนวน 190 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 190 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 127 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาและทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เครือข่ายการศึกษามหาเมือง		
1. ร.ร.บ้านป่าเลา (ประชาชนุสรณ์)	5	3
2. ร.ร.บ้านดอนชัย (ประชาอุทิศ)	13	9
3. ร.ร.บ้านนาหลวง (ประชาพัฒนา)	9	6
4. ร.ร.บ้านท่าวะ (ราษฎร์บำรุง)	3	2
5. ร.ร.บ้านแม่พร้าว	3	2
6. ร.ร.บ้านป่าแดง (รัฐราษฎร์รังสรรค์)	9	6
7. ร.ร.บ้านเตาปูน (พิชชาประชาชนุสรณ์)	8	5
8. ร.ร.บ้านคุ้ม (ประสารราษฎร์วิทยา)	11	7
9. ร.ร.ชุมชนบ้านกลาง (สนธิวิทยาการ)	9	6
10. ร.ร.บ้านแม่แรม	10	7
11. ร.ร.อนุบาลเทพสุนทรินทร์	19	13
รวม	99	66
เครือข่ายการศึกษาสองฝั่งสามัคคี		
1. ร.ร.ชุมชนบ้านหนองเหนือ (แสงศรีวิทยา)	14	10
2. ร.ร.บ้านศรีมูลเรือง (วัลลภราษฎร์รังสรรค์)	8	6
3. ร.ร.บ้านลอม (พองจันทร์ราษฎร์อุปถัมภ์)	7	5
4. ร.ร.ไทยรัฐวิทยา 31 (ทุ่งน้ำพุพหุศึกษาการ)	16	11
5. ร.ร.วัดร่องเย็น (สารแก้วประชาสงเคราะห์)	5	3
6. ร.ร.บ้านหนองเลี้ยว (ประชาสรรค์)	9	6
7. ร.ร.บ้านวังพ่อน (สิทธิราษฎร์บำรุง)	9	6
8. ร.ร.บ้านลู (คำภีร์ราษฎร์บำรุง)	6	4
9. ร.ร.วัดห้วยหม้าย (หมายประชากร)	6	3
10. ร.ร.บ้านห้วยซอน (ญาณศรีทาสสามัคคี)	10	7
รวม	90	61
2 เครือข่าย รวม 21โรงเรียน	190	127

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งวิทยฐานะ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ Check List

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการมีส่วนร่วม 5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6. ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating (Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต Likert, (1993, p. 247)

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 7) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา Content Validity ดังนี้

5.1 ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 ดร.ปรีชาชาญ อินทรชิต ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจรัญล่องรัตนาคาร

5.3 นางสาวบุษยมาศ แบ่งทิศศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

7. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือครูในสถานศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.95

9. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่ต้องการเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 127 ฉบับ
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถาม ด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องทาง E-Office ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ครูการโรงเรียน กระจายข่าวในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form โดยกำหนดการเก็บรวบรวม ข้อมูลใช้ระยะเวลา 30 วัน
3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 127 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งวิทยฐานะ โดยการแจกแจงความถี่และวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x} : Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (2557, หน้า 77)
 - ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบค่าที (t-test) และ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4 การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

3.5 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ประถมศึกษาแพร์ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งวิทยฐานะ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสถิติ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูในเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 1

ตอนที่ 4 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติ (t-test)

F แทน ค่าสถิติ (F-test)

p แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของครูในเขตพื้นที่ประถมศึกษาอำเภอ
สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (n = 127)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	28	22.00
หญิง	99	78.00
รวม	127	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	95	75.00
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	32	25.00
รวม	127	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	35	28.00
ระหว่าง 5-10 ปี	62	49.00
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	30	23.00
รวม	127	100.00
ตำแหน่งวิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	25	20.00
ครู ค.ศ. 1 ครู	48	38.00
ครู ค.ศ. 2 ครูชำนาญการ	28	22.00
ครู ค.ศ. 3 ครูชำนาญการพิเศษ	26	20.00
รวม	127	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 และเป็น
เพศชาย 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00

ระดับการศึกษาของครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.00 และรองลงมา คือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 25.00

ประสบการณ์การทำงานของครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมา คือ ช่วงน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 และช่วงตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.00

ตำแหน่งวิทยฐานะของครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งวิทยฐานะ ครู ค.ศ. 1 ครู คิดเป็น ร้อยละ 38.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งวิทยฐานะ ครู ค.ศ. 2 ครูชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 22.00 และตำแหน่งวิทยฐานะ ครู ค.ศ. 3 ครูชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.69	0.54	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.86	0.52	มาก
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.29	0.41	ปานกลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.28	0.34	ปานกลาง
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.61	0.47	มาก
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.64	0.46	มาก
7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	3.60	0.45	มาก
รวมเฉลี่ย	3.57	0.33	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.33) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.52) และรองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.54) และรองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.46) และรองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.47) และรองลงมา คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.45) และรองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.41) และด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.34)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรอบด้าน	3.89	0.82	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ เป็นไปตามกรอบของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	3.77	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนา มีความตื่นตัวอยู่เสมอเป็นผู้ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน	3.61	0.84	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	3.50	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	3.69	0.54	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
5. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือ การเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม ที่สามารถ ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	3.69	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	3.69	0.54	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.54)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรอบด้าน
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไป
ตามกรอบของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.75) และข้อที่
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่
การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.84)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของ
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนให้บุคลากร เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานโดยมี การบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายที่มี เป้าหมายร่วมกัน	3.91	0.76	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อรวมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน	3.91	0.85	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ชุมชนและทุกฝ่ายช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง เสนอแนะความคิดเห็น เพื่อรวมกันแก้ไขปัญหาให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้	3.75	0.85	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถและเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานบูรณาการความร่วมมือเป็นผู้สร้างบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันได้	3.84	0.84	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้	3.94	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	0.52	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.75) และรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายที่มีเป้าหมายร่วมกันมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.76) และผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อรวมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย

($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.85) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ชุมชนและทุกฝ่ายช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง เสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.85)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถนำองค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนองค์การให้เป็นองค์กรนวัตกรรมได้	3.51	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนมาใช้รวมกับการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์	3.35	0.76	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำสิ่งใหม่ ๆ มาส่งเสริมการศึกษาคุณค่าของผู้เรียนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	3.24	0.76	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างและพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมทางเลือกใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนอยู่เสมอ	3.20	0.80	ปานกลาง
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.39	0.72	ปานกลาง
6. ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้มีคุณค่าต่อสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา	3.21	0.71	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร สร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้หลากหลายได้	3.14	0.72	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.29	0.41	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.41)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำ
องค์การสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กร
นวัตกรรมได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
สนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.72)
และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่ เพื่อเป็น
แนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้หลากหลายได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.72)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของความ
คิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ
สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมี
ส่วนร่วม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ในกิจกรรมต่าง ๆ ได้	2.97	0.72	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว สนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กร รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.32	0.65	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็ม ความสามารถ ร่วมปฏิบัติงานจนสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ	3.56	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ ปฏิบัติงานโดยให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม ในการ วิเคราะห์ข้อมูล มีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.30	0.68	ปานกลาง
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ในการปฏิบัติงาน โดยให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม ด้วยความเต็มใจ และจริงใจ	3.29	0.66	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.28	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.34)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพของตนเอง
อย่างเต็มความสามารถ ร่วมปฏิบัติงานจนสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.61) และรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
มีการโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม
ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.62) และผู้บริหารสถานศึกษา
มีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายใน
กิจกรรมต่าง ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.72)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย	3.43	0.67	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีในการยอมรับ ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.75	0.83	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ และสามารถนำมาประยุกต์กับการบริหารสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพได้	3.72	0.84	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและช่วยสนับสนุนให้คนในองค์กรสามารถ เข้าถึงความรู้นั้นได้	3.61	0.71	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับประยุกต์การบริหาร สถานศึกษาให้เข้ากับสารสนเทศได้อย่างหลากหลาย	3.30	0.71	ปานกลาง
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึง การเรียนรู้ในระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	3.61	0.47	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงการเรียนรู้ในระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.86) และรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีในการยอมรับด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.83) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับประยุกต์การ

บริหารสถานศึกษาให้เข้ากับสารสนเทศได้อย่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.71)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานท่ามกลาง สภาวะเสี่ยง กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบที่แปลก ใหม่ได้โดยมีการวางแผนในการปฏิบัติอยู่เสมอ	3.61	0.77	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางโดยมี การวางแผน วิเคราะห์ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตได้	3.45	0.66	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเผชิญหน้ากับปัญหา ต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญห อย่างเด็ดเดี่ยว	3.39	0.69	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะปฏิบัติงาน ในรูปแบบแปลกใหม่ทำให้ระดับความเสี่ยงและ ผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	3.91	0.93	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญห จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตนั้นได้อย่าง ทันท่วงที	3.89	0.90	มาก
รวมเฉลี่ย	3.64	0.46	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่

ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.93) และ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตนั้นได้อย่างทันท่วงที มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.90) และผู้บริหารสถานศึกษาก้าวเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.69)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายแสดงผลของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงความทันสมัยของเทคโนโลยีสมัยใหม่ในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์	3.20	0.67	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร และสร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้	3.35	0.67	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรนวัตกรรม	3.28	0.64	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสถานศึกษานำสิ่งการเรียนรู้ใหม่เข้ามาสนับสนุนในด้านการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย	3.65	0.78	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.87	0.87	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	n = 127		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
6. ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรแสวงหา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิด การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.91	0.86	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการต่อยอดแนวคิดการสร้าง นวัตกรรมของบุคลากรและสนับสนุนในด้านการเรียน การสอนได้อย่างทันสมัย	3.95	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย	3.60	0.45	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรและสนับสนุนในด้านการเรียนการสอนได้อย่างทันสมัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.82) และรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.86) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงความทันสมัยของเทคโนโลยีสมัยใหม่ในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t-test	P
	(n = 28)		(n = 99)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.77	0.49	3.66	0.55	0.89	0.37
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.06	0.50	3.81	0.51	2.29	0.02
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.33	0.36	3.27	0.42	0.58	0.56
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.30	0.31	3.28	0.35	0.33	0.74
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	3.70	0.36	3.59	0.49	1.02	0.31
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.80	0.46	3.60	0.45	2.09	0.03
7. ด้านบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม	3.85	0.31	3.53	0.45	3.41	0.00
เฉลี่ยรวม	3.68	0.28	3.54	0.33	2.21	0.02

จากตาราง 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน และเพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	3.71	0.58	3.64	0.41
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.89	0.55	3.79	0.44
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.31	0.42	3.24	0.40
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.28	0.35	3.31	0.32
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	3.62	0.50	3.59	0.38
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.67	0.46	3.59	0.46
7. ด้านบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม	3.65	0.43	3.45	0.45
เฉลี่ยรวม	3.59	0.34	3.51	0.27

จากตาราง 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่

ปริญญาตรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$) และรองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.71$) และด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$)

ปริญญาโทหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) และรองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.64$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.24$)

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	1. ด้านวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.74	0.62	3.69	0.54	3.64
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.92	0.59	3.89	0.53	3.77	0.43
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.28	0.46	3.31	0.41	3.26	0.37
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.29	0.39	3.27	0.33	3.31	0.32
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	3.67	0.51	3.59	0.50	3.61	0.34
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.62	0.47	3.71	0.46	3.55	0.42
7. ด้านบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม	3.76	0.42	3.57	0.44	3.49	0.46
เฉลี่ยรวม	3.61	0.38	3.58	0.32	3.52	0.32

จากตาราง 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งหมด 3 ระดับได้แก่

ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) และรองลงมาคือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.76$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$)

ประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$) และรองลงมาคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.71$) และด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.27$)

ประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.77$) และรองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.64$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.26$)

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้ช่วย		ครู ค.ศ.1 ครู		ครู ค.ศ.2 ครู ชำนาญการ		ครู ค.ศ.3 ครู ชำนาญการ พิเศษ	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.71	0.63	3.71	0.63	3.71	0.38	3.62	0.43
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.88	0.63	3.94	0.56	3.85	0.40	3.75	0.45
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.18	0.49	3.32	0.41	3.40	0.31	3.21	0.42
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.24	0.43	3.28	0.31	3.37	0.34	3.25	0.29
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	3.59	0.52	3.62	0.53	3.63	0.42	3.63	0.36
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.54	0.50	3.70	0.45	3.74	0.46	3.56	0.44
7. ด้านบรรยากาศแห่ง องค์กรนวัตกรรม	3.72	0.45	3.67	0.45	3.55	0.38	3.41	0.46
เฉลี่ยรวม	3.55	0.40	3.60	0.34	3.60	0.27	3.49	0.27

จากตาราง 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะมีระดับตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน 4 ระดับ ได้แก่

ครูผู้ช่วย โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) และรองลงมา คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.72$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.18$)

ครู ค.ศ.1ครูโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.94$) และรองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.71$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.28$)

ครูค.ศ. 2 ครูชำนาญการ โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$) และรองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.74$) และด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.37$)

ครู ค.ศ.3 ครูชำนาญการพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.75$) และรองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.63$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.21$)

ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งวิทยฐานะ ระดับการศึกษา แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และค่าเอฟ (F-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova)

ตาราง 17 แสดงสมมติฐานที่ 1 ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน (n = 127)

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	28	3.68	.275	2.205	.029*
หญิง	99	3.53	.328		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.68$) และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.53$) ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะบริบทในพื้นที่อำเภอสองของครูที่มีเพศต่างกัน ซึ่งครูเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย มักจะมีมุมมองและความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรมที่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงสมมติฐานที่ 2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน (n = 127)

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ปริญญาตรี	95	3.59	.336	1.127	.262
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	32	3.51	.272		

จากตาราง 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.59$) และปริญญาโทหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.51$) โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะบริบทในพื้นที่อำเภอสองของครูที่มีระดับการศึกษาทั้ง 2 ระดับแตกต่างกันตามจำนวนระดับการศึกษา ซึ่งได้ร่วมตอบแบบสอบถามจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงสมมติฐานที่ 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน (n = 127)

ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
น้อยกว่า 5 ปี	35	3.61	.377	.713	.492
ระหว่าง 5 – 10 ปี	62	3.57	.316		
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	30	3.51	.261		

จากตาราง 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งหมด 3 ระดับ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.61$) และระหว่าง 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.57$) และตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.51$) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะบริบทในพื้นที่อำเภอสองของครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอยู่ 3 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความถี่อยู่ในเกณฑ์ที่แตกต่างกันและได้แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในแต่ละด้านมีความถี่ที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงสมมติฐานที่ 4 ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกัน (n = 127)

ตำแหน่งวิทยฐานะ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ครูผู้ช่วย	25	3.55	.399	.894	.446
ครู ค.ศ. 1 ครู	48	3.60	.335		
ครู ค.ศ. 2 ครูชำนาญการ	28	3.60	2.65		
ครู ค.ศ. 3 ครูชำนาญการพิเศษ	26	3.49	.267		

จากตาราง 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะมีระดับตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน 4 ระดับ ได้แก่ ครูผู้ช่วย ($\bar{X} = 3.55$) และ ครู ค.ศ. 1 ครู ($\bar{X} = 3.60$) ครูค.ศ. 2 ครูชำนาญการ ($\bar{X} = 3.60$) ครู ค.ศ. 3 ครูชำนาญการพิเศษ ($\bar{X} = 3.49$) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) พบว่า ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะบริบทในพื้นที่อำเภอสองของครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกันทั้ง 4 ระดับ ได้แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงตารางสรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	การทดสอบ		Sig
			ค่า t	ค่า F	
1	เพศ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	2.205	-	.029
2	ระดับการศึกษา	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	1.127	-	.262
3	ประสบการณ์ทำงาน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	-	.713	.492
4	ตำแหน่งวิทยฐานะ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	-	.894	.446

จากตาราง 21 พบว่า การทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 สมมติฐาน มีสมมติฐานที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต้น คือ เพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ส่วนสมมติฐานที่ 2 สมมติฐานที่ 3 สมมติฐานที่ 4 ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

จากความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรอบด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.82) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยทันโลกทันเหตุการณ์

ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีเป้าหมายร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการทำงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรมได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มและขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา

ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถร่วมปฏิบัติงานจนสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.61) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถและร่วมปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงการเรียนรู้ในระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.86)

แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนด้านการใช้ระบบสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาการศึกษา

ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.93) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารความเสี่ยงในการตัดสินใจที่จะลงมือทำในรูปแบบที่แปลกใหม่และกล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่สามารถลดความเสี่ยงในอนาคตได้

ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรและสนับสนุนในด้านการเรียนการสอนได้อย่างทันสมัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.82) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถต่อยอดความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมการเรียนการสอนของบุคลากรอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น



บทที่ 5

บทสรุป

ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งวิทยฐานะ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม

1.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ครูในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรอบด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีเป้าหมายร่วมกันได้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายที่มีเป้าหมายร่วมกันและผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ชุมชนและทุกฝ่ายช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้

1.3 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำองค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรมได้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานับสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้หลากหลายได้

1.4 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ร่วมปฏิบัติงานจนสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าวสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ ได้

1.5 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
คือผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงการเรียนรู้ในระบบสารสนเทศได้อย่างมี
ประสิทธิภาพข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีในการยอมรับ
ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ
ปรับประยุกต์การบริหารสถานศึกษาให้เข้ากับสารสนเทศได้อย่างหลากหลาย

1.6 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการบริหาร
ความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ทำให้ระดับความเสี่ยงและ
ผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาจากเหตุการณ์ต่าง ๆ
ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตนั้นได้อย่างทันท่วงทีและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษากล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว

1.7 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านบรรยากาศ
แห่งองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรมของ
บุคลากรและสนับสนุนในด้านการเรียนการสอนได้อย่างทันสมัยข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา
คือผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อ
ยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษา
มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงความทันสมัยของเทคโนโลยีสมัยใหม่
ในศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งวิทยฐานะ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และค่าเอฟ (F-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova)

2.1 สมมติฐานที่ 1 ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกันพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามเพศ ได้แก่ ชาย และหญิง ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สมมติฐานที่ 2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกันพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ไม่มีความแตกต่างกัน

2.3 สมมติฐานที่ 3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกันพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งหมด 3 ระดับ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี และระหว่าง 5-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ไม่มีความแตกต่างกัน

2.4 สมมติฐานที่ 4 ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีความแตกต่างกันพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะมีระดับตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน 4 ระดับ ได้แก่ ครูผู้ช่วย และ ครู ค.ศ.1 ครู ค.ศ. 2 ครูชำนาญการ ครู ค.ศ.3 ครูชำนาญการพิเศษ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) พบว่า ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ไม่มีความแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. **ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง** ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาโดย มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนและทันสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความตื่นตัวอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิ่น (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากร มีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในบริหารโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำระดมสมองและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและ รายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นคว้าและนำสิ่งใหม่ ๆ มาส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนและสามารถนำแนวคิดเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นแนวคิดที่สร้างสรรค์ มีคุณค่าสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษพบว่า 1) ผลการศึกษาคุณลักษณะก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะก้าวหน้าเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการระดมความคิดเห็นระหว่างชุมชนกับโรงเรียนสามารถช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้และ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบ หลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีในการยอมรับทางด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้ มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและสามารถ นำมาประยุกต์กับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา สายศิริสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียน มัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยา เขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ใน ระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บริหาร จัดสรรงบประมาณในการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมาก

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงและผลกระทบต่อสถานศึกษาเป็นอย่างดี สามารถรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาที่ได้อย่างทันท่วงที ตลอดจนจนถึง การกำหนดมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายให้กับ สถานศึกษาได้ สอดคล้องกับวิจัยของ ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาท ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้าง

บรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการบริหารความเสี่ยง

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงความทันสมัยของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีรูปแบบการบริหารงานอย่างหลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรนวัตกรรมสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่เข้ามาสนับสนุนในการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2563) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. **ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง** ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยรวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน และมีความแปลกใหม่ในระบบการศึกษาและสร้างความตื่นตัวเสมอ

2. **ด้านการทำงานเป็นทีม** ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็งสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการเรียนการสอน สร้างทีมงานที่สามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรยึดติดกับวิธีการหรือกระบวนการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ สามารถนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น

4. ด้านการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานช่วยคิดช่วยทำด้วยความจริงใจและเต็มใจในการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างจริงจัง

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนให้มากขึ้น และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความสามารถทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงที่พร้อมจะรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างรวดเร็วและคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ โดยมีการวางแผนการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการปฏิบัติงาน

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรทางการศึกษาให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กำลังใจบุคลากร และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกันและกันในสถานศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาในด้านการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแนวพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน
โครงการโรงเรียนประชารัฐ โครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐาน
และการพัฒนาผู้นำ**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจน์ณัฐฐา ศิริเพ็ญ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). **องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ**. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร,
พิษณุโลก.
- คุณภาพ คงเจือ. (2554). **ผู้นำสร้างนวัตกรรม**. วารสาร QM For Quality Management,
18(1), 167.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จวีร์วรรณ จันทลา. (2557). **การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรร
รูปอาหาร**. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 9(1), 53-59.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร : แนวคิด ทฤษฎีและ
กรณีศึกษา** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณรงค์ ศรีแสงโพบูลย์. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอศรี
ประจันต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2558). สูดยอดผู้นำที่เจ้านายกด Like และลูกน้องกด Love.
กรุงเทพฯ: ชิงค์ ปีย์อนต์ บุคส์.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS
(พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนใน
สังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ธีรวิภา เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริการโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- เนาวรัตน์ เขาวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2542). นวัตกรรมการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- บุรณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ปวีณา ก้นถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ประชารัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.

ศรีเอชัน.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี** ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ภาวัฒน์ พันธุ์แพ. (2546). **ภาวะผู้นำ**. ใน **เอกสารประกอบการสอน ภาควิชาการบริหารจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: Diamond in business world.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- เรืองยศ แวดล้อม. (2559). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). **พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผล ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2548). **ข้อค้นพบจากนวัตกรรมท้องถิ่นไทย**. วารสารประชาคมวิจัย, 39(1), 19-73.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีด สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). **การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ: กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2556). **ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ: แนวคิดและปฏิบัติการ**. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์. (2542). **กลยุทธ์ความเป็นเลิศทางการบริหารคน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2560). **ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน**. กรุงเทพฯ: สมาร์ทไลฟ์.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2552). **การจัดการความรู้กับนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (16 ธันวาคม 2563). **ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565**.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษาปีการศึกษา 2560**. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2565, จาก <http://data.bopp-obec.info/emis/>
- สิงห์คำ ยอดปานนท์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา, กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). **แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 30.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2556). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- สุพิชชา พุกันงาม. (2559). **การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุรกิจ สุวรรณเกษม. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาษี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ รพ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- สุรศักดิ์ ปักการะไธ. (2560). **การศึกษายุทธศาสตร์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุริรัตน์ โตเขียว. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์ ศ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2546). **การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.

- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์. (2553). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม**. วิทยานิพนธ์
 ปร.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อริชรา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ด.ด., มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อัยรีน สมาแอ. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3**. สารนิพนธ์
 ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อานันท์ ปันยารชุน. (25 พฤศจิกายน 2541). ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากตาม. **มติชน**, 2.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance**. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1997). The Academy of Management Review. **Leadership and Performance
 Beyond Expectations**, 12(4), 756–757.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1990). **Multifactor leadership questionnaire**. California:
 Consulting Psychologists Press.
- DuBrin, A. J. (2004). **Leadership: Research findings, practice, and skills** (2nd ed.).
 Boston: Houghton Mifflin.
- Fiedler, F. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw–Hill.
- Griffiths, D. E. (1956). **Human relations in school administration**. New York: Appleton
 Century–Crofts.
- House, E. R. (1978). **The logic of evaluation argument**. Los Angeles: UCLA Center For
 Study of Evaluation.
- Howell, J. P., and Costley, D. L. (2001). **Understanding Behaviors for Effective
 Leadership**. New Jersey: Prentice–Hall.
- Likert, R. (1967). **Human organization: Its management and value**. New York:
 McGraw–Hill.
- Likert, R. (1993). **A Teacher for the Measurement of Attitude**. Chicago: Rand Mc.
- Lussier, R. N., and Achua, C. F. (2001). **Leadership: Theory, Application, Skill
 Development**. Ohio: South–Western College.
- Lussier, R. N., and Achua, C. F. (2007). **Effective Leadership** (3rd ed.). Ohio:

South-Western.

Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2008). **Essentials of Organizational Behavior**.

New Jersey: Pearson Prentice-Hall.

Warner, C. (2005). **Educational Leadership Philosophy**. Retrieved June 10, 2022, from <https://www.msu.edu/~arnoldc5/ead991bleadership.htm>





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนและพัฒนาคุณภาพนิสิต
วิทยฐานะ -
2. ดร.ปรีชาชาญ อินทรชิต
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลจรัญล่องรัตนาคาร
วุฒิการศึกษา การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ
3. นางสาวบุษยมาศ แบ่งทิศ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
วุฒิการศึกษา การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
$\sum R$ แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



**ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ด้าน**

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรอบด้าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนา มีความตื่นตัวอยู่เสมอเป็นผู้ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือการเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม ที่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายที่มีเป้าหมายร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสและ โน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ชุมชน และทุกฝ่ายช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไข ปัญหาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความสามารถและเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน บูรณาการความร่วมมือ เป็นผู้สร้างบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงานร่วมกันได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ได้อย่างมีเป้าหมายร่วมกันได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถนำองค์กรสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กร ให้เป็นองค์กรนวัตกรรมได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรม ทางเลือกใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนมาใช้ ร่วมกับการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้ อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำสิ่งใหม่ ๆ มาส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า ของผู้เรียนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างและพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมทางเลือกใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้มีคุณค่าต่อสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้หลากหลายได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ ได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ร่วมปฏิบัติงานจนสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์ข้อมูล มีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ วิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงาน โดยให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมด้วย ความเต็มใจ และจริงใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ หลากหลาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี ในการยอมรับด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน สารสนเทศและสามารถนำมาประยุกต์กับ การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและช่วยสนับสนุนให้ คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับประยุกต์ การบริหารสถานศึกษาให้เข้ากับสารสนเทศ ได้อย่างหลากหลาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนคนในองค์กร เข้าถึงการเรียนรู้ในระบบสารสนเทศได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน ท่ามกลางสภาวะเสี่ยง กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง รูปแบบที่แปลกใหม่ได้โดยมีการวางแผนใน การปฏิบัติอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทาง โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ผลกระทบ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาทุกสาขาเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาทุกสาขาที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตนั้นได้อย่างทันท่วงที	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงความทันสมัยและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากรและสร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรนวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษานำสิ่งการเรียนรู้ใหม่เข้ามาสนับสนุนในด้านการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการต่อยอดแนวคิด การสร้างนวัตกรรมของบุคลากรและ สนับสนุนในด้านการเรียนการสอนได้อย่าง ทันสมัย	1	1	1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

สถานศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ได้แก่

1. โรงเรียนอนุบาลจรัญลองรัตนาคาร
2. โรงเรียนบ้านนาหลวง (สลากกินแบ่งสงเคราะห์)
3. โรงเรียนบ้านปง (วัฒนาวิทยาคาร)



ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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	N of Items
.950	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่ 1	3.7667	.77385	30
ข้อที่ 2	3.6333	.61495	30
ข้อที่ 3	3.7000	.74971	30
ข้อที่ 4	3.6333	.80872	30
ข้อที่ 5	3.8333	.79148	30
ข้อที่ 6	3.6333	.71840	30
ข้อที่ 7	3.9000	.92289	30
ข้อที่ 8	3.5000	.97379	30
ข้อที่ 9	3.6333	.66868	30
ข้อที่ 10	3.5333	.89955	30
ข้อที่ 11	3.8333	.74664	30
ข้อที่ 12	3.9333	.73968	30
ข้อที่ 13	3.8667	.89955	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่ 14	3.4667	.86037	30
ข้อที่ 15	3.6333	.96431	30
ข้อที่ 16	3.5333	.86037	30
ข้อที่ 17	3.9333	.82768	30
ข้อที่ 18	3.7667	.93526	30
ข้อที่ 19	3.9333	.69149	30
ข้อที่ 20	3.5667	.77385	30
ข้อที่ 21	3.7333	.94443	30
ข้อที่ 22	3.9667	.85029	30
ข้อที่ 23	3.4667	.93710	30
ข้อที่ 24	3.4333	.97143	30
ข้อที่ 25	3.5667	.85836	30
ข้อที่ 26	3.5333	.93710	30
ข้อที่ 27	3.7333	.86834	30
ข้อที่ 28	3.9000	.84486	30
ข้อที่ 29	3.7333	.69149	30
ข้อที่ 30	3.5000	.73108	30
ข้อที่ 31	3.8000	.66436	30
ข้อที่ 32	3.7333	.82768	30
ข้อที่ 33	3.8000	.88668	30
ข้อที่ 34	3.8333	.83391	30
ข้อที่ 35	3.7333	.73968	30
ข้อที่ 36	3.6667	.92227	30
ข้อที่ 37	3.7000	.59596	30
ข้อที่ 38	3.8333	.74664	30
ข้อที่ 39	3.9333	.63968	30
ข้อที่ 40	4.0000	.74278	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 1	145.0667	349.651	.380	.950
ข้อที่ 2	145.2000	348.786	.526	.949
ข้อที่ 3	145.1333	347.499	.472	.949
ข้อที่ 4	145.2000	349.062	.382	.950
ข้อที่ 5	145.0000	346.552	.477	.949
ข้อที่ 6	145.2000	346.234	.542	.949
ข้อที่ 7	144.9333	352.892	.216	.951
ข้อที่ 8	145.3333	350.920	.257	.951
ข้อที่ 9	145.2000	353.821	.277	.950
ข้อที่ 10	145.3000	343.941	.494	.949
ข้อที่ 11	145.0000	350.207	.375	.950
ข้อที่ 12	144.9000	342.093	.680	.948
ข้อที่ 13	144.9667	343.137	.519	.949
ข้อที่ 14	145.3667	340.447	.632	.948
ข้อที่ 15	145.2000	333.131	.772	.947
ข้อที่ 16	145.3000	337.459	.729	.947
ข้อที่ 17	144.9000	343.679	.550	.948
ข้อที่ 18	145.0667	338.823	.626	.948
ข้อที่ 19	144.9000	347.197	.527	.949
ข้อที่ 20	145.2667	343.651	.592	.948
ข้อที่ 21	145.1000	340.231	.578	.948
ข้อที่ 22	144.8667	340.809	.628	.948
ข้อที่ 23	145.3667	336.999	.679	.947
ข้อที่ 24	145.4000	335.283	.703	.947
ข้อที่ 25	145.2667	337.926	.716	.947
ข้อที่ 26	145.3000	343.045	.499	.949
ข้อที่ 27	145.1000	346.162	.444	.949
ข้อที่ 28	144.9333	340.685	.636	.948
ข้อที่ 29	145.1000	346.852	.540	.949
ข้อที่ 30	145.3333	344.713	.589	.948

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 31	145.0333	348.240	.507	.949
ข้อที่ 32	145.1000	337.059	.773	.947
ข้อที่ 33	145.0333	341.757	.571	.948
ข้อที่ 34	145.0000	338.966	.703	.947
ข้อที่ 35	145.1000	344.300	.597	.948
ข้อที่ 36	145.1667	337.109	.688	.947
ข้อที่ 37	145.1333	350.809	.452	.949
ข้อที่ 38	145.0000	342.552	.656	.948
ข้อที่ 39	144.9000	347.886	.543	.949
ข้อที่ 40	144.8333	343.592	.621	.948

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
148.8333	361.247	19.00650	40

ภาคผนวก จ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนบ้านป่าเลา (ประชาชนุสรณ์)
2. โรงเรียนบ้านดอนชัย (ประชาอุทิศ)
3. โรงเรียนบ้านนาหลวง (ประชาพัฒนา)
4. โรงเรียนบ้านท่าวะ (ราษฎร์บำรุง)
5. โรงเรียนบ้านแม่พร้าว
6. โรงเรียนบ้านป่าแดง (รัฐราษฎร์รังสรรค์)
7. โรงเรียนบ้านเตาปูน (พิชชาประชาอนุกุล)
8. โรงเรียนบ้านคุ้ม (ประชาสารราษฎร์วิทยา)
9. โรงเรียนชุมชนบ้านกลาง (สนิทวิทยาการ)
10. โรงเรียนบ้านแม่แรม
11. โรงเรียนอนุบาลเทพสุนทรินทร์
12. โรงเรียนชุมชนบ้านหนองเหนือ (แสงศรีวิทยา)
13. โรงเรียนบ้านศรีมูลเรือง (วัลลภราษฎร์รังสรรค์)
14. โรงเรียนบ้านลอง (พองจันทร์ราษฎร์อุปถัมภ์)
15. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 31 (ทุ่งน้าวพุทธนิมาศึกษากร)
16. โรงเรียนวัดร่องเย็น (สารแก้วประชาสงเคราะห์)
17. โรงเรียนบ้านหนองเสี้ยว (ประชาสรรค์)
18. โรงเรียนบ้านวังพ่อน (สิทธิราษฎร์บำรุง)
19. โรงเรียนบ้านลู่ (คัมภีร์ราษฎร์บำรุง)
20. โรงเรียนวัดห้วยหม้าย (หมายประชากร)
21. โรงเรียนบ้านห้วยซอน (ญาณศรีธาดาสามัคคี)

ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นข้อมูล
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 40 ข้อ

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdmbYBvInd8PBal9qkl9nifsrLCHmHZjxLZ73E_ROFxiBWhg/viewform?usp=sf_link



นางมนฤดี ชอบสะอาด

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโทหรือสูงกว่า
3	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> ระหว่าง 5-10 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
4	ตำแหน่ง วิทยฐานะ <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย <input type="checkbox"/> ครู ค.ศ. 1 ครู <input type="checkbox"/> ครู ค.ศ. 2 ครูชำนาญการ <input type="checkbox"/> ครู ค.ศ. 3 ครูชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ประกอบด้วย 7 ด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรอบด้าน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสในการพัฒนา มีความตื่นตัวอยู่เสมอเป็นผู้ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเตรียมการรับมือการเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม ที่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการทำงานเป็นทีม						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากร เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายที่มีเป้าหมายร่วมกัน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ชุมชนและทุกฝ่าย ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง เสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถและเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน บูรณาการความร่วมมือ เป็นผู้สร้างบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันได้					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้					
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำองค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรมได้					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนมาใช้รวมกับการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำสิ่งใหม่ ๆ มาส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างและพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมทางเลือกใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนอยู่เสมอ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้มีคุณค่าต่อสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้หลากหลายได้					
ด้านการมีส่วนร่วม						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีส่วนร่วมในการทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ ได้					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ รวมปฏิบัติงานจนสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์ข้อมูล มีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงาน โดยให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ และจริงใจ					
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ						
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีในการยอมรับด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและสามารถนำมาประยุกต์กับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้					
26	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และช่วยสนับสนุนให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับประยุกต์การบริหารสถานศึกษาให้เข้ากับสารสนเทศได้อย่างหลากหลาย					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงการเรียนรู้ในระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางภาวะเสี่ยงกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบที่แปลกใหม่ได้โดยมีการวางแผนในการปฏิบัติอยู่เสมอ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางโดยมีการวางแผนวิเคราะห์ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว					
32	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตนั้นได้อย่างทันท่วงที					
ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม						
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่บ่งบอกถึงความทันสมัยของเทคโนโลยีสมัยใหม่ในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายสนองตอบความต้องการของบุคลากรและสร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างบรรยากาศของความเป็นองค์กรนวัตกรรม					
37	ผู้บริหารสถานศึกษานำสิ่งการเรียนรู้ใหม่เข้ามาสนับสนุนในด้านการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
39	ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ					
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรและสนับสนุนในด้านการเรียนการสอนได้อย่างทันสมัย					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	มนฤดี ชอบสะอาด
วัน เดือน ปี เกิด	28 มกราคม 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดแพร่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2548 ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, จังหวัดอุตรดิตถ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	238/2 หมู่ 5 ตำบลทุ่งไ้้ง อำเภอมืองแพร่ จังหวัดแพร่
ผลงานตีพิมพ์	มนฤดี ชอบสะอาด. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 1178-1191). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

