

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 2



เพ็ญภา แสงแก้ว

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS NETWORK GROUP
THOEN 1 SCHOOL UNDER THE LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

2



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

April 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย

สถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ของ เพ็ญภา แสงแก้ว

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตีมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รัชิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	เพ็ญนภา แสงแก้ว, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2564
อาจารย์ที่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์
ปรึกษา:	
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 รวมทั้งสิ้นจำนวน 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 123 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 97 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาและทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: A STUDY OF INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS NETWORK GROUP THOEN 1 SCHOOL UNDER THE LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Pennapa Sangkaew, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2021

Advisor: Assistant Professor Dr. Sopa Umnuayrat

Keywords: Innovation Leadership, School Administrators

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) To study the opinions of teachers towards innovative leadership of school administrators in Thoen 1 School Network Group under Lampang Primary Educational Service Area Office 2 2) To compare the opinions of teachers towards innovative leadership of school administrators in Thoen School Network Group 1 under Lampang Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender and work experience. The sample group includes There were 123 teachers in the Thoen School Network Group 1 under the Lampang Primary Educational Service Area Office 2 in total, the sample size was determined using the ready-made tables of Krejcie and Morgan. Comparing the population size of 123 people, a total of 97 people were sampled. A stratified sampling method was used and the proportions were determined according to the size of the population in each educational institution and a specific sampling was performed. The instrument used was a 5 level estimation scale questionnaire. The statistics in the analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. T-test, F-test and One Way Anova.

The results of the research find that 1) Innovative leadership of school administrators according to the opinions of teachers in the group of Thoen School Network 1 under Lampang Primary Educational Service Area Office 2, overall and in each aspect were at a high level, 2) The results of the comparison of teachers' opinions on innovative leadership of school administrators The group of Thoen School Network 1 under the Lampang Primary Education Service Area Office 2 classified by sex found no difference. and 3) The results of the comparison of teachers' opinions on innovative leadership of school administrators Thoen 1 School Network Group under the Lampang Primary Educational Service Area Office 2, classified by work experience, it was found that the difference was statistically significant at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจข้อแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายอัครา ทนน์ไชยชมภู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนไชย นายชยุต วิจิตรสุนทร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำดิบ และนายอดิเรก สัจญะเขื่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ถอดวิทยา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนบ้านดอนไชย โรงเรียนบ้านเวียง โรงเรียนอุบลองรักชิตานุกเคราะห์ โรงเรียนเถิน-ท่าผา โรงเรียนบ้านท่ามะเกว่น โรงเรียนปางกุ่มวิทยา โรงเรียนอนุบาลเถิน (ท่านางอุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านเหล่า และโรงเรียนล้อมแรดวิทยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เพ็ญภา แสงแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	16
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	42
บริบทของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
กรอบแนวคิดการวิจัย	52

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	60
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 2.....	61
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 2.....	70
บทที่ 5 บทสรุป.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผลการวิจัย.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	97
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC).....	98
ภาคผนวก ค รายงานหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out).....	105
ภาคผนวก จ รายงานหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	108

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง..... 109

ประวัติผู้วิจัย 115



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	29
ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	54
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	60
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 ในภาพรวม	61
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	62
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	63
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์.....	64
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม	65
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้.....	66
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง.....	67

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	69
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศ.....	70
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	71
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	72
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	74
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์.....	75
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้.....	76
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารความเสี่ยง	77

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม.....78



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2	52
--	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จักรระบบปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ กอปรกับรัฐบาลมุ่งมั่นพัฒนาประเทศชาติให้มุ่งไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่ การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้น ภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการก็เช่นเดียวกันที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญ โดยได้มีการมอบหมายให้สภาการศึกษา จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งเป็นแผนการศึกษาาระยะยาว 20 ปี ที่มีแตกต่างจากแผนการศึกษาที่ผ่านมา เนื่องจากในช่วง 20 ปีนี้ ประเทศไทยจะขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม มุ่งไปสู่ Thailand 4.0 ซึ่งจะทำให้เกิดการแพร่กระจายทางเทคโนโลยี ส่งผลให้การดำรงชีวิตของคนในทุกช่วงวัยเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แผนการศึกษาแห่งชาติก็ต้องมองถึงอนาคตด้วย สภาการศึกษาจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สำหรับการจัดทำแผนการศึกษาของแต่ละจังหวัด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยในแต่ละพื้นที่ ให้ได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกันตามบริบท เพื่อให้ประชาชนในทุกช่วงวัยได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579, 2560, หน้า 8–9)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายได้ มีความรู้เท่าทันโลก และมีทักษะในการประกอบอาชีพตามความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน และให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำในการ

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง สมควรกำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม การศึกษาอันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ และลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ใน สถานศึกษาอื่น อีกทั้งนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดมาตรการและ แนวทางการดำเนินการพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และระบบ การทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นมาตรการ ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Technology) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณและข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการ เรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะ และความถนัด ระบบบริหารงาน สำนักงาน เช่น ระบบแผนงานและงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบสารบรรณ เป็นต้น เพื่อเจ้าหน้าที่ที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกัน ทั้งองค์กร (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2562, หน้า 120)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาผู้นำ คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการจัดการบริหาร สถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ผู้บริหารของโรงเรียนจะต้องมี เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเอง เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และกรอบทำงานที่จะพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิด ประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็น ผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิด ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อ การเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและ สร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 63-64)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารสถานศึกษา เกิดการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

จากการกำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ในด้านคุณภาพ ข้อที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และข้อที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็น ครู และด้านประสิทธิภาพ ข้อที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรม เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน และข้อที่ 5 สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการชั้นศึกษา ขั้นพื้นฐาน (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 1-2) จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเร่ง พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีคุณภาพ แต่ในปัจจุบันจากรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ปีงบประมาณ 2563 ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ยังพบปัญหาด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมา ใช้ในการบริหารจัดการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ทำให้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจากนักวิชาการ และได้กำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการมีส่วนร่วม

5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ 6. ด้านการบริหารความเสี่ยง 7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 และผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จะอยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน จะมีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 123 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, สืบออนไลน์)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์
- 2.4 ด้านการมีส่วนร่วม
- 2.5 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้
- 2.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 2.7 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

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

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 3.2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 3.2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์
- 3.2.4 ด้านการมีส่วนร่วม
- 3.2.5 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้
- 3.2.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง
- 3.2.7 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 9 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร** หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

1.1 **ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการ

รับมือกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือ สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัย เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิด การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.4 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์ข้อมูล การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โน้มน้าว สนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็ม ความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือ คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่พบปะ พูดคุย สื่อสารกัน พร้อมด้วย ทรัพยากรต่าง ๆ ที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครู และบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของ แต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อเกิดสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

1.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1.7 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวความคิดการสร้างนวัตกรรม

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

3. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

4. เพศ หมายถึง ครูผู้สอนเพศชาย และครูผู้สอนเพศหญิง ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาของครูผู้สอนนับตั้งแต่วันบรรจุเป็นข้าราชการครู หรือวันที่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษาถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 ช่วง คือ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

6. กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเถิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ประกอบด้วย 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านดอนไชย โรงเรียนอุ้มลองรักชีวิตานุเคราะห์ โรงเรียนบ้านเวียง โรงเรียนเถิน-ท่าผา โรงเรียนบ้านท่ามะเกว่น

โรงเรียนปางกุ่มวิทยา โรงเรียนอนุบาลเถิน (ท่านางอุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านเหล่า และโรงเรียน
ล้อมแรดวิทยา

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

1.2 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศและ
ประสบการณ์การทำงาน

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผน
พัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหาร
จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 สามารถนำผล
การศึกษาไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายการบริหาร วางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 คุณลักษณะของผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 2.4.1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4.2 ด้านการทำงานเป็นทีม
 - 2.4.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์
 - 2.4.4 ด้านการมีส่วนร่วม
 - 2.4.5 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้
 - 2.4.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง
 - 2.4.7 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
4. บริบทของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำ บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการค้นคว้า และศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 26) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิจารณ์ พาณิชย์ (2555, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ ผู้นำและความรับผิดชอบแบบกระจายบทบาท(Distributed Leadership and Responsibility) และความรับผิดชอบมี 3 ระดับ คือ 1) รับผิดชอบต่อตนเอง 2) รับผิดชอบการทำงานและประสานสอดคล้องกันในทีม และ 3) ความร่วมมือกันในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 17) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อลูกน้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนั้นยังกล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำเป็นแบบแผนหรือแบบของการปฏิบัติที่ผู้นำแสดงออก เพื่อการนำกลุ่ม หรือบังคับบัญชากลุ่ม อาจเป็นในรูปของการกระจายงานหรือมอบหมายงานก็ได้ สามารถแยกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ 1) สั่งให้ปฏิบัติตาม 2) ขยายความคิดให้คนในสังกัดปฏิบัติตาม 3) ปรึกษาหารือเพื่อให้ปฏิบัติตาม 4) ร่วมคิดร่วมตัดสินใจด้วยกัน 5) มอบงานทั้งหมดให้กระทำเองตามความสามารถ 6) เปรียบเทียบความยากง่าย

ปวีณา กันธิน (2560, หน้า 10) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่ เพื่อจูงใจ หรือชี้แนะให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

จีรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 24) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ชี้แนะ หรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 12) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะของบุคคลพฤติกรรมและกระบวนการของการมีอิทธิพลการจูงใจ การสนับสนุนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พรสุตา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ การกระทำพฤติกรรม หรือกระบวนการ ที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลที่ตนเองมีอยู่ เพื่อจูงใจ หรือชี้แนะให้บุคคลอื่น สามารถปฏิบัติตาม เพื่อที่จะดำเนินงานในองค์กรนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

คุณลักษณะของผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์การ การมีคุณลักษณะของผู้นำที่ดีจะช่วยเพิ่มศักยภาพของผู้ตามให้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้ผู้ตามกลายเป็นผู้นำที่ดีได้ในอนาคต มีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 119) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

1. ความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ (Adaptable to Situation)
2. รับรู้ไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม (Alert to Social Environment)
3. มีความทะเยอทะยาน มุ่งความสำเร็จ (Ambition, Achievement Orientation)
4. มีความตรงไปตรงมา (Assertive)
5. ให้ความร่วมมือ (Cooperative)
6. ตัดสินใจดี (Decisive)
7. สามารถพึ่งพาอาศัยได้ (Dependable)
8. ต้องการมีอำนาจเหนือและมีแรงจูงใจด้านอำนาจ (Dominant, Power Motivation)
9. ความมีพลังหรือระดับความกระตือรือร้นสูง (Energetic, High Activity Level)
10. มีความมุมานะ พยายามอย่างต่อเนื่อง (Persistent)
11. มีความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence)
12. สามารถทนต่อภาวะความเครียด (Tolerant of Stress)
13. เต็มใจแสวงหางานรับผิดชอบ (Willing to Assume Responsibility)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 5-6) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

1. มีอำนาจเหนือ (dominance)

2. มีพลังสูง (High Energy)
 3. เชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่างหรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ
 4. เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal Locus of Control) ว่าสามารถเป็นผู้ฟันฝ่าปัญหาหรืออุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตน ไม่ใช่หวังพึ่งโชคชะตาหรือพึ่งพาคนอื่น
 5. อารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้ และเป็นไปในทางบวก
 6. ยึดความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)
 7. มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ
 8. ยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน
 9. ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to Others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น
 10. มีความสามารถในการปรับตัว (Adjustment)
 11. มีความเปิดเผย (Extraversion)
 12. มีความตระหนักรู้ (Consciousness)
 13. เปิดรับประสบการณ์ (Open to Experience)
 14. เข้าใจในศักยภาพแห่งตน (Self-efficacy)
- สุเวศ กลัปศรี (2556, หน้า 136-137) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้
1. มีความรู้
 2. มีความสามารถในการแก้ปัญหา
 3. มีความคิดรวบยอด
 4. มีความรับผิดชอบ
 5. มีความกล้าหาญ
 6. มีความขยัน
 7. มีความอดทน
 8. มีวินัย
 9. มีความโอบอ้อมอารี
 10. มีความซื่อสัตย์

11. มีเหตุผล
12. มองโลกในแง่ดี
13. มีมนุษยสัมพันธ์
14. มีความเสมอต้นเสมอปลาย
15. มีความยุติธรรม
16. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
17. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 17) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำว่า ผู้นำควรจะมีลักษณะที่ครบถ้วนทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติตน ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีถูกต้องตามหลักศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม ด้านการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ทำงานอย่างจริงจัง สร้างสรรค์และเต็มความสามารถ ด้านการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ควรเป็นผู้ที่สามารถนำทีมหรือนำผู้ร่วมงานที่ดีได้ มีความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ร่วมงานได้ และสามารถพาผู้ร่วมงานไปสู่ความสำเร็จของงานได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีคือการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ตื่นตัวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม ทะเยอทะยาน และใช้ผลสัมฤทธิ์เป็นตัวนำ ความร่วมมือ การตัดสินใจ มานะอดทน เชื้อมั่นในตัวเอง ใจกว้างต่อความเครียด เต็มใจรับผิดชอบ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

นักคิดและนักวิชาการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันพยายามศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตลอดจนคิดค้นแนวทางที่เป็นไปได้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีมากขึ้น ในหมู่ผู้บริหารการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง จนในปัจจุบันสามารถสรุปรวมและจัดแบ่งทฤษฎีว่าด้วยภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2552, หน้า 160-162)

1. ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำเกิดจากความพยายามของนักคิดและนักวิชาการที่จะศึกษาคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จว่ามีคุณลักษณะอย่างไร ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนให้สูงขึ้นอาจทำได้โดยสร้างและปรับปรุงคุณลักษณะของตนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของผู้นำ สามารถคิดวิเคราะห์และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ แม้ปัญหาที่มีความซับซ้อนก็สามารถ

สังเกตเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและกำหนดแนวทางตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ อย่างแน่นอน

1.2 คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีงามกับบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดีเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคมโดยทั่วไป

1.3 คุณลักษณะทางด้านการทำงาน หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่เกิดขึ้นได้ รู้จักวิธีในการถ่ายทอดและสอนงาน เป็นต้น

1.4 คุณลักษณะส่วนตัว หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวโดยทั่วไป อาทิ มั่นใจในตัวเอง มั่นคงทางอารมณ์ สามารถเก็บความรู้สึกในโอกาสอันควร รักษาความลับ มีความรับผิดชอบสูง มีความทะเยอทะยาน มีความรอบคอบ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น ตั้งใจไม่ย่อท้อและมีความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นต้น

1.5 คุณลักษณะทางกายภาพ อาทิ อายุ ส่วนสูง พละกำลัง น้ำหนักและไหวเอียง เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะทางกายภาพเหล่านี้ แม้จะขาดข้อมูลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ในการสนับสนุน แต่ในบางสังคมก็ได้รับการยอมรับเป็นแนวปฏิบัติ เช่น ในประเทศจีน ผู้ที่จะได้รับความเชื่อถือในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำที่สำคัญของประเทศมักเป็นผู้ที่มีวัยวุฒิสูง เป็นต้น ทั้งนี้ฝ่ายที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้ให้เหตุผลประกอบว่า ผู้ที่มีวัยวุฒิสูงย่อมมีประสบการณ์สูงด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของผู้นำประเทศ นอกจากนี้ ในประเทศไทยมีองค์การบางแห่งซึ่งคัดเลือกผู้บริหารจากคุณลักษณะทางกายภาพ 5 ประการ ได้แก่ คิ้ว ตา หู จมูกและปาก โดยพิจารณาว่ามีลักษณะตรงตามตำราหรือไม่

1.6 คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม เช่น ฐานะทางครอบครัว ชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลและประวัติการศึกษา เป็นต้น ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดีเสมอไป แต่ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมที่ดีได้รับการยอมรับจากสังคม จึงมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำ ความเชื่อดังกล่าวอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ เช่น สังคมอาจเคยเชื่อว่าหากได้ผู้นำทางการเมืองที่มีฐานะดีจะเป็นประโยชน์กับบ้านเมืองในการแก้ปัญหาคอร์รัปชัน เนื่องจากรวยแล้วคงไม่คดโกง แต่ปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวปรากฏข้อพิสูจน์แก่สังคมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ว่าไม่เป็นความจริงเสมอไป เป็นต้น

2. ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม (Behavioral Theories)

นอกจากคุณลักษณะเฉพาะซึ่งส่งผลต่อภาวะผู้นำของบุคคลแล้ว จากการวิจัยพบว่า ผู้นำที่ดี หรือผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักมีพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง

ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่ล้มเหลว ทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการแสดงออก การตัดสินใจ การสื่อสาร กับสมาชิกขององค์การการให้ความสนใจกับความรู้สึกของคน การใส่ใจในงานที่รับผิดชอบ และการมอบหมายงาน เป็นต้น การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมจึงมีอย่างต่อเนื่องจนสรุปเป็น ทฤษฎีซึ่งนำมาเรียนรู้และวิเคราะห์แยกแยะได้อย่างลึกซึ้ง ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนา ภาวะผู้นำของตนเอง จึงควรศึกษาทฤษฎีเหล่านี้ เพื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และ ฝึกฝนตนเองให้มีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำตามแบบที่ประสบความสำเร็จแล้วนั้นด้วย ซึ่งกระบวนการในการนำทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์

3. ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory)

ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่ตายตัวและไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น หากแต่ผู้นำจะประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้ก็ต่อเมื่อผู้นำสามารถเลือกใช้วิธีการ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสม สอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ ผู้บริหารที่ประสงค์จะประยุกต์ใช้ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำ ตามสถานการณ์ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง จึงต้องศึกษาว่าสถานการณ์ หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มี ผลต่อวิธีการและพฤติกรรมของผู้นำเหล่านั้นมีอะไรบ้าง และผู้นำควรจะใช้วิธีการใด ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้สูงสุดในสถานการณ์ต่าง ๆ

จากแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำเพื่อสามารถบังคับบัญชา กระตุ้น ชักชวน หรือโน้มน้าวบุคลากรในองค์กร ให้เกิดการยอมรับและเกิดศรัทธาด้วยความยินดี ผู้นำจะต้องสามารถนำพาองค์กรสู่ การเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 59) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้และความสามารถของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิด การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 28) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นพฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้บริหาร

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่า จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่ม

จूरिवรรณ จันพลา (2557, หน้า 6) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้ประกอบการต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และจงใจหรือใช้อิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 28) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

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

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ ค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร มีดังนี้

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 27-31) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมสำคัญ ต้องมีวิสัยทัศน์เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจนนำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย

บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาโดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรมซึ่งควรที่จะมีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ และติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่มีอำนาจสูงสุด จะเป็นผู้กำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรแล้วสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบความเด็ดขาด

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่ยึดความเห็นของกลุ่มเป็นหลักส่งเสริมความคิดริเริ่ม มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้นำและสมาชิกกลุ่ม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำแบบปล่อยปละละเลย มอบอำนาจเต็มในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงจะสามารถผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปตามกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนั้นจะต้องมีความจริงใจและซื่อสัตย์มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาและผู้ประสานงานที่ดียอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตลอดจนกระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองได้

คุณภาพ คงเจื้อ (2554, หน้า 102) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำการสร้างนวัตกรรม มีดังต่อไปนี้

1. การรับฟังความคิดเห็น ผู้นำการสร้างนวัตกรรมจะไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดเสมอไป ผู้นำการสร้างนวัตกรรม ต้องมีบุคลิกภาพการรับฟังความคิดเห็น โดยเฉพาะสถานการณ์การบริหารจัดการและการตัดสินใจที่มีการซับซ้อน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจะทำให้ได้รับมุมมองใหม่ที่คาดการณ์ไม่ถึง ผู้นำต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น การสังเกต เริ่มต้นมองหาแนวทางการบริหารรูปแบบใหม่ การมีมุมมองใหม่ ๆ เกิดขึ้น การพิจารณาจุดแตกต่าง ปัจจัยเข้าที่มีผลต่อสถานการณ์การรับฟังและการยอมรับความคิดเห็นใหม่ การทำงานอย่างรอบครอบสิ่งเหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมองค์กร

2. การตั้งศักยภาพ การสร้างนวัตกรรมนั้น บุคลิกภาพที่สำคัญของ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการดึงความรู้และประสบการณ์ของทีมงานนำมาใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิด

ศักยภาพสูงสุด การสนับสนุนให้พนักงานเกิดมุมมองใหม่ ๆ การเกิดแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่

3. มีจินตนาการ จินตนาการ คือ เครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจ ถึงกระบวนการ ความซับซ้อนของข้อมูล การรู้จักในการสร้างเรื่องราวต่าง ๆ เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการเข้าใจ สถานการณ์ ปัญหาที่มีความยาก การพัฒนาต่อยอดทางความคิด โดยการอธิบายการตอบ คำถาม อะไร... ถ้า (What...if)

4. การให้อิสระทางความคิด การยึดถือกฎระเบียบทางความคิด กรอบความคิดทาง ธุรกิจ โครงการและงานประจำที่เข้มงวดเป็นอุปสรรคในการสร้างนวัตกรรม การสร้าง นวัตกรรมจำเป็นต้องผสมผสานและผ่อนคลายยึดหยุ่นกฎระเบียบ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ มีมุมมองใหม่ ๆ โดยไม่จำกัดกรอบความคิด เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เช่น กระบวนการทำงานของหน่วยงานอื่น ข้อมูลทางบัญชี การผ่อนคลาย สร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน การเปิดโอกาสได้ลองหรือทดลองการทำสิ่งใหม่

5. การประสานความร่วมมือ นวัตกรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยบุคคล เพียงบุคคลเดียว การส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การรวบรวม ข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะให้มุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อแนวคิดใหม่ กิจกรรม ที่หลายองค์การมีการสร้างนวัตกรรม การเปิดโอกาสได้ลองหรือทดลองการทำสิ่งใหม่

6. มีทักษะในการรวบรวมแนวคิด ผู้นำต้องมีความสามารถในการ รวบรวมแนวคิด ที่มีการระดมสมองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย นำมารวบรวมความคิดใหม่เพื่อหา ข้อสรุป ความเป็นไปได้ทางการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุง ผู้นำต้องมีความสามารถในการเลือก เหตุผลประกอบการตัดสินใจ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2555, หน้า 122) กล่าวถึง นวัตกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ใช้ การคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งก็คือกระบวนการแก้ไขปัญหาโดยการค้นหา การผสมผสานและ การจัดเรียงจากข้างในเพื่อให้ได้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ โดยได้กล่าวถึงทักษะการคิด เชิงนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้

1. การใส่ใจหรือการเอาใจใส่ (Paying Attention) คือ ความสามารถในการรับรู้ รายละเอียดอย่างถี่ถ้วน การเกาะติดสถานการณ์ต่าง ๆ จนสังเกตเห็นความผิดปกติ สามารถ วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ด้วยสายตาที่เฉียบคม การพิจารณาในมุมมองที่ แตกต่างและใช้ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง ซึ่งจะทำให้เห็นมุมมองใหม่ ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

2. การเห็นคุณค่าของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personalizing) การให้ความสำคัญกับ คุณค่าและทำความเข้าใจประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยจำแนกลักษณะส่วนบุคคล

เป็นกระบวนการสองด้าน คือ 1) การเข้าถึงความรู้และประสบการณ์ของบุคลากร ทำให้เกิดมุมมองความท้าทายใหม่ ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และ 2) ความเข้าใจลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างลึกซึ้งในแบบฉบับของแต่ละบุคคล คือ ความสามารถที่จะเข้าถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการโดยทำความเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการคือใคร มีความเป็นอยู่อย่างไร อะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขาในองค์กรทางการศึกษา ก็คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ นั้นเอง ซึ่งความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้จะนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กร

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

4. การเล่นอย่างจริงจัง (Serious Play) ในการพัฒนานวัตกรรม ต้องการแนวคิดที่แหกกฎบางข้อ การดำเนินการที่แตกต่าง และสร้างด้วยความสนุกสนาน ผ่านหนทางที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนทั้งจากการสำรวจอย่างอิสระ การผสมผสาน การทดลอง ความตกลงคาง และทำงานให้เหมือนเล่นแต่ผลที่ได้เป็นประโยชน์ที่จริงจัง

5. การร่วมมือในการสืบค้น (Collaborative Inquiry) นวัตกรรมส่วนมากไม่ได้สร้างโดยอัจฉริยะผู้โดดเดี่ยว ความเข้าใจได้มาจากแบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ความร่วมมือด้านการสืบค้น คือ กระบวนการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

6. การปั้นแต่ง (Crafting) ความสามารถในการรับมือกับความคิด ที่ขัดแย้งในใจ ในขณะที่ต้องปฏิบัติการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม เป็นการคิดและพิจารณาภาพรวม รวมถึงความคิดเห็นแย้งเพื่อที่จะเปิดโอกาสให้กับทางเลือกอื่น สำหรับความแตกต่างระหว่างการคิดวิเคราะห์แบบดั้งเดิมและการคิดปั้นแต่ง คือ การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดโดยแยกปัญหาเป็นส่วน ๆ ทั้งข้อเท็จจริงและสมมติฐาน แต่การคิดการปั้นแต่งเป็นการสังเคราะห์ การบูรณาการ พิจารณาความเป็นไปได้และการตัดทอนอย่างมีเหตุผล

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 435–436) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ด้านการจัดการความเสี่ยง ให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร และเมื่อความเสี่ยงเกิดขึ้นผู้นำก็สามารถจัดการลดระดับความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่ผู้นำพยายามทำให้ตนเอง มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการนำอย่างกล้าหาญ เน้นการทำงานเชิงรุกและนำทีมและองค์การด้วยความเชื่อมั่น ผู้นำจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่โอกาส เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจของตน

4. ด้านการแสวงหาโอกาส ชอบริเริ่มและต้องการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง ผู้นำจะประเมินความเป็นไปได้ของอุปสรรคที่อาจขัดขวางความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ แต่จะหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์ที่เกินความเป็นจริง ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางหรือเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเพื่อได้มาซึ่งความได้เปรียบของโอกาส ที่เข้ามาใหม่

5. ด้านการคงไว้ซึ่งมุมมองกลยุทธ์ แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้มในการแข่งขันและสามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ได้

จากการศึกษา กล่าวได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่ใจกว้าง ผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรมขึ้นในองค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาในการส่งเสริมกิจกรรม ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ฝึกฝนการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล จากการศึกษานิตยสารและงานวิจัยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร จากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย

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

เวียงวิวรธรณ์ ท่ามูล (2557, หน้า 11-14) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การคิดสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้
5. การบริหารความเสี่ยง
6. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

จิวรรณ จันทลา (2557, หน้า 30) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ แผนงาน กิจกรรม และงบประมาณขององค์การ
2. โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม
3. รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม
4. ผู้นำมีภาวะผู้นำและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ
5. การจัดการความรู้ข้อมูลข่าวสาร และการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนองค์การนวัตกรรม
7. วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม
8. เครือข่าย บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ
9. การทำงานเป็นทีมและกระบวนการทำงาน

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 35-39) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้มีความสามารถทางสังคม บุคลิกภาพ และทักษะ ความไว้วางใจ
เกิดความร่วมมือในทุกด้านภายใต้ทักษะการบริหารส่งผลให้องค์การมีนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

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 ต่อพันฝ่าอุปสรรค
 - 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

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 28–29) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
4. การคิดสร้างสรรค์
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและเทคโนโลยี
6. การมีคุณธรรมจริยธรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒนา (2560, หน้า 17-19) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการบริหารความเสี่ยง
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 33-35) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

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

พีรตณีย์ จัตูรัส (2561, หน้า 64-65) 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 การแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ
 - 3.4 การเลือกสรรข้อมูล
 - 3.5 การแก้ปัญหา
 - 3.6 รายละเอียด
 - 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

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561, หน้า 8) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

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

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 79–85) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม
5. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวความคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	ขวัญชนก โตนาค (2556)	เวียงวิจิตรรัตน์ ท่าพล (2557)	สุวิวรรณ จันทพลา (2557)	พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558)	ศุภาทิพย์ ชนะเคน (2559)	ปวีณา กันถิ่น (2560)	ศุภรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ภิญญา สายศิริสุข (2561)	พีรตมย์ จตุรัส (2561)	สุรภิจ สุวรรณแกม (2561)	ฐิติพันธ์ นันทะศรี (2563)	สรุปค่าความถี่	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
1. วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	*
2. การทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	*
3. ความคิดสร้างสรรค์	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	*
4. การมีส่วนร่วม	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	*
5. การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓				✓	✓	✓	7	*
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	

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	ขวัญชนก โตนาค (2556)	เวียงวิวรรณ ท้าพล (2557)	จิวรรณ จันทพล (2557)	พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558)	จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559)	ปวีณา กันถิ่น (2560)	จรัลภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ภิญญา สายศิริสุข (2561)	พีรตน์ย์ จตุรัส (2561)	สุรภิจ สุวรรณแกม (2561)	ฐิตินันท์ นันทะตรี (2563)	สรุปค่าความถี่	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
27. ความพร้อมในการปฏิบัติงาน	✓			✓					✓			3	
28. ความสามารถในการเรียนรู้	✓			✓					✓			3	
29. การวางแผน	✓			✓					✓			3	
30. ต่อสู้ ฟันฝ่าอุปสรรค	✓			✓					✓			3	
31. พัฒนาตนเอง	✓			✓					✓			3	
32. ความกล้าเปลี่ยนแปลง	✓			✓					✓			3	
33. การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด	✓			✓					✓			3	
34. การประเมินผลเพื่อการพัฒนา	✓			✓					✓			3	
35. มิตรสัมพันธ์	✓			✓					✓			3	
36. การถ่ายทอดความรู้	✓			✓					✓			3	
37. เปิดอิสระทางความคิด	✓			✓					✓			3	
38. ความเข้าใจลักษณะของบุคคล	✓			✓					✓			3	
39. ดูแล ติดตาม แนะนำ	✓			✓					✓			3	
40. การให้รางวัลความสำเร็จ	✓			✓					✓			3	
41. การมีคุณธรรมจริยธรรม						✓		✓				3	
42. การพัฒนาบุคลากร	✓							✓				2	
43. การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ	✓							✓				2	
44. การแบ่งปันภาวะผู้นำ	✓							✓				2	

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักการศึกษาจำนวน 11 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปได้จำนวน 7 ด้าน คือ 1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการมีส่วนร่วม 5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ 6. ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการมีส่วนร่วม 5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ 6. ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกในการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและ เตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

กิริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จากการศึกษาความหมายของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยาม การทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 35-36) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง จำเป็นจะต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่ง การเป็นผู้สร้างทีมงานที่ร่วมกันดำเนินการภายใต้ความมีประสิทธิภาพสูง ด้วยการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอนโดยตรงและนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ ให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้จัดรูปแบบโครงสร้างสถาบันการศึกษาให้ยืดหยุ่นไปตามแผนการสร้างนวัตกรรม

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับสมาชิก บุคลากรความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวาง โดยไม่มีอคติ ร่วมมือ รวมพลัง คิดค้น สืบค้น มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

บุรณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ มีการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและ

การบริหารความเปลี่ยนแปลงสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการ

สุรศักดิ์ ปักกระเถ (2560, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

อริชรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ซึ่งกันและกันจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

เกศณี กสิณเทศ (2562, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี และองค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถและเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และแก้ปัญหาโดยการใช้การสื่อสารแบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางโดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงาน

อัยริน สมาแอร์ (2562, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อ สื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

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

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยาม ความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการทำงาน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ๆ หลากหลายรูปแบบ หลากแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากร มีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่างๆ

นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิด ใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค นวัตกรรม

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

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 121) ได้ให้ความหมายของการมีความคิด สรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบ คิดจินตนาการ สามารถ ค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ ออกมา ไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น 2) มีความคิดฉับไว คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม 3) มีลักษณะความคิดใหม่ มีคุณค่า 4) ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์มีประโยชน์ 5) เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์ เดิมกับประสบการณ์ใหม่

อัยริน สมาแอร (2562, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่ กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์ สามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและ สนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกโดยความคิดสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้น ให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิด ในสิ่งที่แปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ ทุกคน เพราะความคิดสร้างสรรค์ช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเป็นการเรียนรู้ ทักษะ และการฝึกฝน หากได้รับการ พัฒนาจนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ นักบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการมีความคิด สรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้

ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

จากการศึกษาความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่าส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยาม การมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว ให้บุคลากรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกัน ระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งสังคม ด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 38-39) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การพิจารณาตรวจสอบความคิดเห็นร่วมกัน ของสถาบันการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ ด้วยการเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงาน และการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงาน

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งสังคม ด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายหลายฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น พูดเรื่องแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ้ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของ นวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ

จากการศึกษาความหมายของการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกัน ระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็ม ความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมนวัตกรรมต่าง ๆ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยาม การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการ เรียนรู้ ไว้ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศ สังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการ พูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อ การเรียนรู้ มีพื้นที่พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องไม้ เครื่องมือที่พร้อม จะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการ ความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีการกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศ สังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศ สนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุย ปรัชญาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะ เห็นหน้า และพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องไม้เครื่องมือที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริม ให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเกิดรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรัชญาหารือ ระดมสมอง ความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาความหมายของการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะ พูดคุย สื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อเกิดสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยาม การบริหารความเสี่ยง ไว้ดังนี้ ชวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผล ผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงบนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 18-19) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการ ดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์

ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

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

จากการศึกษาความหมายของการบริหารความเสี่ยง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยาม บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้ดังนี้

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง นวัตกรรมในองค์การเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นหากมีบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรม ผู้นำ จึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนพัฒนา

นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู ภายในสถานศึกษาและต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษา ภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากรสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

สรุปได้ว่า จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดจากงานวิจัยของนักวิชาการศึกษา และนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค่าน้ำใจของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์ข้อมูล การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากร

ในองค์กรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมองสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่พบปะ พูดคุย สื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่พร้อมจะสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเกิดสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ระบุมความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สนองตอบความต้องการของบุคลากรสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 (2563, สื่อบนไลน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 376 ถนนพหลโยธิน หมู่ที่ 3 ตำบลศาลา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง 52130 มีเขตพื้นที่บริการ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่ทะ อำเภอเกาะคา อำเภอสบปราบ อำเภอเสริมงาม อำเภอเถิน และอำเภอแม่พริก

มีจำนวน 39 ตำบล 385 หมู่บ้าน 1 เทศบาลเมือง 23 เทศบาลตำบล และ 18 องค์การบริหารส่วนตำบล

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 127 โรงเรียน มีโรงเรียนที่นำนักเรียนไปเรียนรวมโรงเรียนหลักแล้ว จำนวน 23 โรงเรียน คงเหลือโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน จำนวน 104 โรงเรียน สถานศึกษาในสังกัดได้แบ่งออกเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 72 โรงเรียนและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาส) จำนวน 32 โรงเรียน

สถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 104 แห่ง แยกตามอำเภอที่ตั้ง ดังนี้

1. สถานศึกษาในเขต อำเภอเกาะคา
 - 1.1 โรงเรียนบ้านท่าผา
 - 1.2 โรงเรียนบ้านศาลาสამัคคี
 - 1.3 โรงเรียนบ้านจอมปิง
 - 1.4 โรงเรียนสบต๋าววิทยา (แบ่งภาคอุปถัมภ์)
 - 1.5 โรงเรียนบ้านนาแก้วประชารัฐ
 - 1.6 โรงเรียนบ้านสองแควใต้
 - 1.7 โรงเรียนวัดหาดปู้ด้าย
 - 1.8 โรงเรียนชุมชนวัดพระธาตุลำปางหลวง
 - 1.9 โรงเรียนบ้านแม่หลง-สบจาง
 - 1.10 โรงเรียนวังพร้าววิทยา
 - 1.11 โรงเรียนบ้านสาต-ฝั่งนาเกลือ
 - 1.12 โรงเรียนศาลาวิทยา
 - 1.13 โรงเรียนอนุบาลเกาะคา (น้ำตาลอนุเคราะห์)
 - 1.14 โรงเรียนบ้านดอนธรรม
 - 1.15 โรงเรียนบ้านทุ่งขาม
 - 1.16 โรงเรียนไหลหินราษฎร์บำรุง
2. สถานศึกษาในเขต อำเภอแม่ทะ
 - 2.1 โรงเรียนบ้านนาบง
 - 2.2 โรงเรียนอนุบาลแม่ทะ (ชุมชนบ้านน้ำไทรง-บ้านห่อมอุปถัมภ์)
 - 2.3 โรงเรียนบ้านหลุก

- 2.4 โรงเรียนนาครวัชรประชาสามัคคี
- 2.5 โรงเรียนบ้านฮ่องห้า
- 2.6 โรงเรียนทองทิพย์วิทยา
- 2.7 โรงเรียนกิ้วประชาวิทยา
- 2.8 โรงเรียนบ้านบอม
- 2.9 โรงเรียนป่าตันวิทยา
- 2.10 โรงเรียนบ้านนาคต
- 2.11 โรงเรียนบ้านแม่ทะ
- 2.12 โรงเรียนชุมชนบ้านท่าแหน
- 2.13 โรงเรียนบ้านน้ำโทก-หัวดง
- 2.14 โรงเรียนบ้านนาตุ๋
- 2.15 โรงเรียนบ้านหลวง
- 2.16 โรงเรียนบ้านอ้อวิทยา
- 2.17 โรงเรียนบ้านแม่ทาน
- 2.18 โรงเรียนห้วยมะเกลือวิทยา
- 2.19 โรงเรียนบ้านสามขา
- 2.20 โรงเรียนบ้านผาแมว
- 2.21 โรงเรียนบ้านนาดง
3. สถานศึกษาในเขต อำเภอเสริมงาม
 - 3.1 โรงเรียนวัดสาแล
 - 3.2 โรงเรียนชุมชนบ้านมั่ว
 - 3.3 โรงเรียนบ้านแม่กืด
 - 3.4 โรงเรียนอนุบาลเสริมงาม
 - 3.5 โรงเรียนบ้านกิ้วห้วยเบิก
 - 3.6 โรงเรียนบ้านโป่งน้ำร้อน
 - 3.7 โรงเรียนบ้านทุ่งต้ำ
 - 3.8 โรงเรียนศรีลังกาวิทยา
 - 3.9 โรงเรียนบ้านเหล่ายาว
 - 3.10 โรงเรียนสันโป่งวิทยา
 - 3.11 โรงเรียนบ้านปงแพ่ง

- 3.12 โรงเรียนเสริมขวาวิทยา
- 3.13 โรงเรียนเสริมซ้ายวิทยา
- 3.14 โรงเรียนวัดสบแม่ท่า
- 3.15 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 47(วัดนาเดา)
- 4. สถานศึกษาในเขต อำเภอสบปราบ
 - 4.1 โรงเรียนบ้านแก่น
 - 4.2 โรงเรียนนายางวิทยา
 - 4.3 โรงเรียนไตรมิตรสามัคคี
 - 4.4 โรงเรียนบ้านแม่กัวะ
 - 4.5 โรงเรียนบ้านวังยาว
 - 4.6 โรงเรียนอนุบาลสบปราบ
 - 4.7 โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่ง
 - 4.8 โรงเรียนชุมชนบ้านจัววิทยา
 - 4.9 โรงเรียนบ้านเด่น
 - 4.10 โรงเรียนบ้านสมัย
 - 4.11 โรงเรียนบ้านน้ำหลง
 - 4.12 โรงเรียนบ้านอุ้มลอง
- 5. สถานศึกษาในเขต อำเภอเถิน
 - 5.1 โรงเรียนบ้านท่า
 - 5.2 โรงเรียนวังหินวิทยา
 - 5.3 โรงเรียนบ้านป่าตาล
 - 5.4 โรงเรียนห้วยแก้ววิทยา
 - 5.5 โรงเรียนบ้านนาเบี้ย
 - 5.6 โรงเรียนนาบ้านไร่วิทยา
 - 5.7 โรงเรียนแม่ถอดวิทยา
 - 5.8 โรงเรียนบ้านแม่เติน
 - 5.9 โรงเรียนเถิน-ท่าผา
 - 5.10 โรงเรียนบ้านท่ามะเกว๋น
 - 5.11 โรงเรียนปางกุ่มวิทยา
 - 5.12 โรงเรียนบ้านหัวน้ำ

- 5.13 โรงเรียนแม่มอกวิทยา
 - 5.14 โรงเรียนบ้านกุ่มเืองใต้
 - 5.15 โรงเรียนบ้านสะพานหิน
 - 5.16 โรงเรียนบ้านน้ำดิบ
 - 5.17 โรงเรียนบ้านแม่วะเด่นชัย
 - 5.18 โรงเรียนแม่วะวิทยา
 - 5.19 โรงเรียนบ้านท่าช้าง
 - 5.20 โรงเรียนอุ้มลอรักชิตานุกเคราะห์
 - 5.21 โรงเรียนบ้านเวียง
 - 5.22 โรงเรียนอนุบาลเถิน (ท่านางอุปถัมภ์)
 - 5.23 โรงเรียนล้อมแรดวิทยา
 - 5.24 โรงเรียนบ้านเหล่า
 - 5.25 โรงเรียนบ้านดอนไชย
 - 5.26 โรงเรียนแสลมวิทยา
 - 5.27 โรงเรียนบ้านสะเสียมหวาน
 - 5.28 โรงเรียนบ้านปางอ้า
 - 5.29 โรงเรียนบ้านท่าเกวียน
 - 5.30 โรงเรียนแม่พุงหอรบวิทยา
 - 5.31 โรงเรียนบ้านท่าเวียง
6. สถานศึกษาในเขต อำเภอแม่พริก
 - 6.1 โรงเรียนพำปังวิทยา
 - 6.2 โรงเรียนบ้านแม่ตั่ง
 - 6.3 โรงเรียนแม่เชียงรายวิทยา
 - 6.4 โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ปุ
 - 6.5 โรงเรียนตันธงวิทยา
 - 6.6 โรงเรียนห้วยขึ้นกวิทยา
 - 6.7 โรงเรียนอนุบาลแม่พริก (สุนันทสังขประสิทธิ์)
 - 6.8 โรงเรียนบ้านแม่พริกบน
 - 6.9 โรงเรียนบ้านแม่เชียงรายลุ่ม

จำนวนนักเรียน 6 อำเภอจำแนกเป็นรายอำเภอ ปีการศึกษา 2563 พบว่า อำเภอเถิน มีนักเรียนมากที่สุดคือ 4,198 คนคิดเป็นร้อยละ 34.58 รองลงมาคือ อำเภอเกาะคา มีนักเรียน 2,207 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 อำเภอเสริมงามมีนักเรียน 1,722 คน คิดเป็นร้อยละ 14.19 อำเภอแม่ทะมีนักเรียน 1,697 คน คิดเป็นร้อยละ 13.98 อำเภอสบปราบมีนักเรียน 1,383 คน คิดเป็นร้อยละ 11.39 และน้อยที่สุดคืออำเภอแม่พริกมีนักเรียน 932 คน คิดเป็นร้อยละ 7.68

จำนวนโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน 104 โรงเรียนจำแนกตามขนาด ปีการศึกษา 2563 พบว่า โรงเรียนที่มีนักเรียน 1-120 คน มากที่สุด จำนวน 69 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 66.35 รองลงมาคือโรงเรียนที่มีนักเรียน 121-200 คน มีจำนวน 25 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 24.04 โรงเรียนที่มีนักเรียน 201-300 คน มีจำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4.81 โรงเรียนที่มีนักเรียน 301-499 คน มีจำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 1.92 โรงเรียนที่มีนักเรียน 500-1499 คน มีจำนวน 3 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 2.88 และไม่มีจำนวนนักเรียน ขนาดที่ 6 และ 7 แต่อย่างใด

ในภาพรวมระดับอำเภอ พบว่า อำเภอเถิน มีโรงเรียนมากที่สุด 31 โรงเรียน/ขนาดเล็กจำนวน 17 โรงเรียน รองลงมาคืออำเภอแม่ทะ มีโรงเรียน 22 โรงเรียน/ขนาดเล็ก 17 โรงเรียน อำเภอเกาะคา มีโรงเรียน 17 โรงเรียน/ขนาดเล็ก 11 โรงเรียน อำเภอเสริมงาม มีโรงเรียน 15 โรงเรียน/ขนาดเล็ก 12 โรงเรียน อำเภอสบปราบ มีโรงเรียน 10 โรงเรียน/ขนาดเล็ก 6 โรงเรียน และอำเภอแม่พริก มีโรงเรียน 9 โรงเรียน/ขนาดเล็กจำนวน 6 โรงเรียน

บริบทของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการทั้งหมด 8 คน และครูผู้สอน 123 คน จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 9 แห่ง ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านดอนไชย
2. โรงเรียนอุมลองรักชิตานูเคราะห์
3. โรงเรียนบ้านเวียง
4. โรงเรียนเถิน-ท่าผา
5. โรงเรียนบ้านท่ามะเกว้น
6. โรงเรียนปางกุ่มวิทยา
7. โรงเรียนอนุบาลเถิน (ท่านางอุปถัมภ์)
8. โรงเรียนบ้านเหล่า

9. โรงเรียนล้อมแรดวิทยา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ดังนี้

อรุณรัตน์ จันทร์เกษม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศและระยะเวลาการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ปวีณา กันถื่น (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

อรพิน อิมรัตน์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ภิญญา สายศิริสุข (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมี จริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด โดยที่ด้านผู้บริหารปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา

อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนา นวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด รองลงมาด้าน บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับมากโดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่ง เรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่ หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหาร จัดสรรงบประมาณในการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับต่ำสุด และด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด โดยที่ ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก เป็น อันดับสูงสุด และด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้ อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

ธิตาพร สร้อยสังวาลย์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการสร้าง บรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์และ ด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาคิน เกษณา (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้าง

บรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้าน ความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหาร ความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม

2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมี ส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

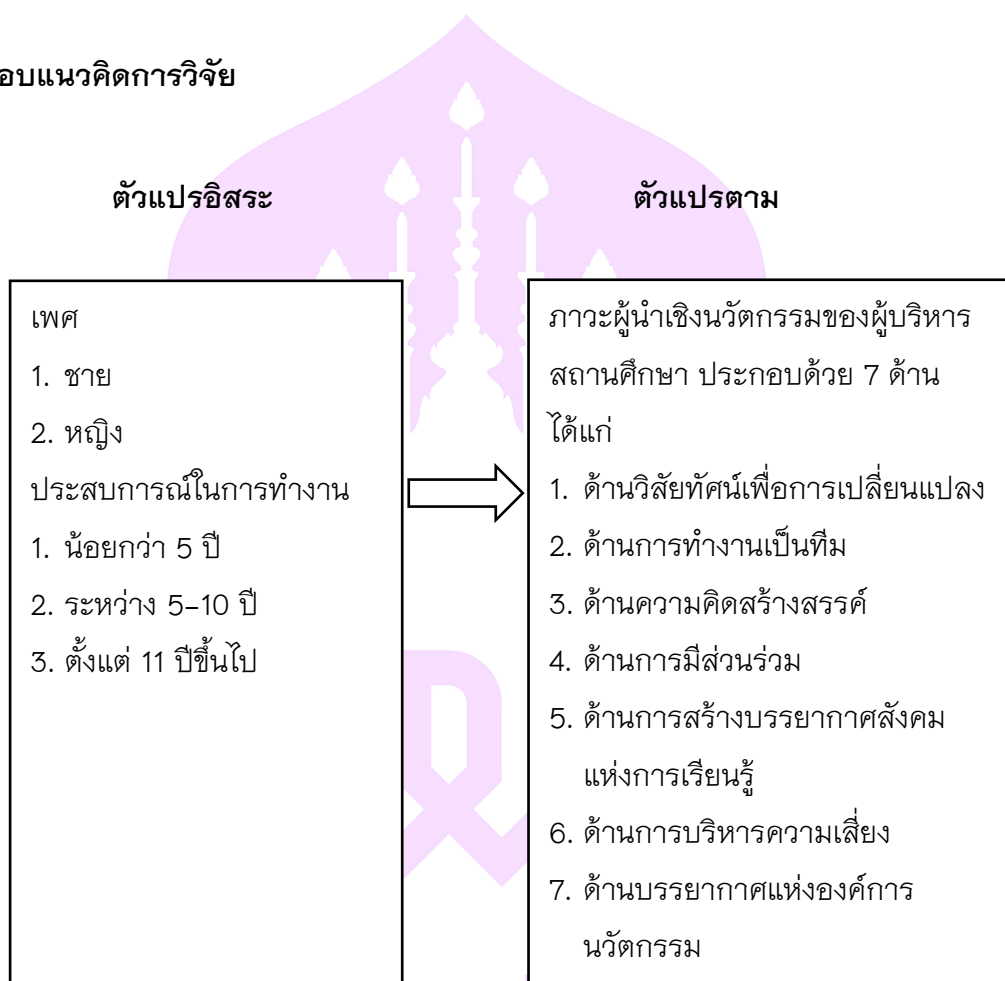
วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้าง บรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้าง องค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ 2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครู การจัดการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการองค์กร (X5) และการสร้างองค์กร นวัตกรรม (X2) ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ (Ytot) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์ การถดถอย คือ $Y_{tot} = 1.14 + 0.57 (X5) + 0.14 (X2)$

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 123 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 130 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 97 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาและทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
1. โรงเรียนบ้านดอนไชย	14	11
2. โรงเรียนอุ้มล่องรักขิตานูเคราะห์	8	6
3. โรงเรียนบ้านเวียง	14	11
4. โรงเรียนเถิน-ท่าผา	9	7
5. โรงเรียนบ้านท่ามะเกว๋น	8	6
6. โรงเรียนปางกุ่มวิทยา	10	8
7. โรงเรียนอนุบาลเถิน (ท่านางอุปถัมภ์)	35	28
8. โรงเรียนบ้านเหล่า	8	6
9. โรงเรียนล้อมแรดวิทยา	16	14
รวมทั้งสิ้น	123	97

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการทำงานเป็นทีม 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการมีส่วนร่วม 5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ 6. ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (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. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ 6. ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

5.1 นายอัครา ทนันทไชยชมภู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนไชย (กศ.ม. การบริหารการศึกษา)

5.2 นายชยุต วิจิตรสุนทร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำดิบ (ปร.ต.การบริหารการศึกษา)

5.3 นายอดิเรก ลัญญาเชื่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ถอดวิทยา (วท.ม. เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ การบริหารการศึกษา)

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 มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

7. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.99

9. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 97 ฉบับ

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องเมล์ของแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรโรงเรียนกระจายข่าวในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 97 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศและประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 77)

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (T-test) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (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

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	37	38.14
2. หญิง	60	61.86
รวม	97	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	35	36.08
2. ระหว่าง 5-10 ปี	30	30.93
3. ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	32	33.99
รวม	97	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 61.86 และเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 38.14 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 36.08 รองลงมา ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.99 และน้อยที่สุดประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 97		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.63	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.28	0.68	มาก
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.23	0.66	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.19	0.70	มาก
5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้	4.23	0.70	มาก
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.25	0.64	มาก
7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.23	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.67	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.30$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.28$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ
เปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	n = 97		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและ สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง ด้านการศึกษาได้	4.28	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มี การเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ	4.32	0.65	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองเห็นการเปลี่ยนแปลง อย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับ การเปลี่ยนแปลง	4.39	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม	4.24	0.67	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลง ไปสู่การสร้างนวัตกรรม ที่สามารถช่วยยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ได้	4.26	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.63	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองเห็นการเปลี่ยนแปลง
อย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.39$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน

กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 97		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิด ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการ บูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย	4.32	0.74	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้ บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.16	0.80	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ทุกฝ่าย ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและ กันและมีเป้าหมายร่วมกัน	4.38	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างบุคลากรให้มีส่วน ร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	4.26	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	4.28	0.68	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการ
ทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ทุกฝ่ายช่วยกันคิด ช่วยกัน
ระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.38$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการ
ปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย ($\bar{X} = 4.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์	n = 97		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำ องค์ความรู้ โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	4.23	0.76	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ ในการบริหาร	4.13	0.70	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า ของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ ทันสมัย	4.29	0.72	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	4.23	0.74	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสร้งสรรค์สิ่งใหม่ให้มี คุณค่า	4.26	0.71	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้าง นวัตกรรมทางเลือกใหม่	4.21	0.82	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสร้งสรรค์ นวัตกรรม	4.29	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.66	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.29$) และอีกข้อที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.29$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ($\bar{X} = 4.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 97		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยให้สังคม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	4.20	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้สังคม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล และมีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.77	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.19	0.77	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่นเข้ามาช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจและจริงใจ	4.23	0.77	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ จนทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ	4.24	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	4.19	0.70	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถจนทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.24$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่นเข้ามาช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจและจริงจัง ($\bar{X} = 4.23$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้สังคม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลและการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้	n = 97		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย	4.25	0.74	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพูดคุย ปรึกษาหารือและระดมสมอง และสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	4.21	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีพื้นที่พบปะ พูดคุย สื่อสารกันพร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่พร้อมจะสนับสนุนให้เกิดการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้	4.19	0.78	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้	4.25	0.69	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้	4.27	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.70	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.27$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย ($\bar{X} = 4.25$) และอีกข้อที่ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.25$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีพื้นที่พบปะ พูดคุยสื่อสารกันพร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่พร้อมจะสนับสนุนให้เกิดการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 97		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.28	0.64	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว	4.19	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่	4.23	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	4.29	0.72	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 97		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือ มาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาส ที่จะเกิดความเสียหาย	4.28	0.75	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ระดับความเสี่ยง และ ผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	4.26	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	0.64	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ($\bar{X} = 4.29$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.28$) และอีกข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ($\bar{X} = 4.28$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การ
นวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	n = 97		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่ง นวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงาน ที่หลากหลายสนองต่อความต้องการของบุคลากร	4.16	0.79	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์	4.22	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.30	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนและ ผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ	4.25	0.79	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการต่อยอดแนวคิดการสร้าง นวัตกรรม	4.24	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.68	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อ
การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$)
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้
บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.25$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบ
การปฏิบัติงานที่หลากหลายสนองต่อความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 4.16$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย (n = 37)		หญิง (n = 60)		t-test	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	4.38	0.58	4.25		
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.19	0.70	4.34	0.67	-1.03	0.31
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.10	0.72	4.32	0.62	-1.60	0.11
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.12	0.72	4.24	0.69	-0.76	0.45
5. ด้านการสร้างบรรยากาศ สังคมแห่งการเรียนรู้	4.19	0.70	4.25	0.70	-0.40	0.69
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.22	0.66	4.27	0.63	-0.38	0.70
7. ด้านบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	4.20	0.67	4.25	0.69	-0.37	0.71
เฉลี่ยรวม	4.20	0.63	4.27	0.62	-0.56	0.58

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา
เถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อ การเปลี่ยนแปลง	4.20	0.61	4.14	0.69	4.55	0.51	มาก
2. ด้านการทำงาน เป็นทีม	4.19	0.77	4.21	0.57	4.45	0.57	มาก
3. ด้านความคิด สร้างสรรค์	4.10	0.72	4.11	0.62	4.49	0.58	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.08	0.75	4.11	0.62	4.39	0.69	มาก
5. ด้านการสร้าง บรรยากาศสังคม แห่งการเรียนรู้	4.12	0.73	4.08	0.66	4.49	0.64	มาก
6. ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	4.12	0.69	4.12	0.61	4.52	0.53	มาก
7. ด้านบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	4.10	0.76	4.07	0.59	4.53	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม	4.13	0.68	4.12	0.58	4.49	0.54	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มี
ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.20$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการทำงาน
เป็นทีม ($\bar{X} = 4.19$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.08$)
ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.21$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.07$) และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.55$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.53$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	3.12	2.00	1.56	4.23*	.02
	ภายในกลุ่ม	34.65	94.00	.37		
	รวม	37.77	96.00			
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2.00	.65	1.39	.25
	ภายในกลุ่ม	43.61	94.00	.46		
	รวม	44.91	96.00			
3. ด้านความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.08	2.00	1.54	3.68*	.03
	ภายในกลุ่ม	39.34	94.00	.42		
	รวม	42.42	96.00			
4. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.93	2.00	.96	2.00	.14
	ภายในกลุ่ม	45.39	94.00	.48		
	รวม	47.32	96.00			
5. ด้านการสร้าง บรรยากาศสังคม แห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.32	2.00	1.66	3.59*	.03
	ภายในกลุ่ม	43.50	94.00	.46		
	รวม	46.83	96.00			

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	3.44	2.00	1.72	4.53**	.01
	ภายในกลุ่ม	35.63	94.00	.38		
	รวม	39.06	96.00			
7. ด้านบรรยากาศ แห่งองค์การ นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.09	2.00	2.04	4.76**	.01
	ภายในกลุ่ม	40.37	94.00	.43		
	รวม	44.45	96.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.80	2.00	1.40	3.84*	.03
	ภายในกลุ่ม	34.30	94.00	.36		
	รวม	37.10	96.00			

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า	ระหว่าง	ตั้งแต่
		5 ปี	5-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.20	4.14	4.55
น้อยกว่า 5 ปี	4.20	-	0.06	-0.35*
ระหว่าง 5-10 ปี	4.14	-0.06	-	-0.41*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	4.55	0.35*	0.41*	-

จากตาราง 15 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe's) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า	ระหว่าง	ตั้งแต่
		5 ปี	5-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.20	4.14	4.55
น้อยกว่า 5 ปี	4.20	-	-0.01	-0.38*
ระหว่าง 5-10 ปี	4.14	0.01	-	-0.37*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	4.55	0.38*	0.37*	-

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า	ระหว่าง	ตั้งแต่
		5 ปี	5-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.20	4.14	4.55
น้อยกว่า 5 ปี	4.20	-	0.04	-0.38*
ระหว่าง 5-10 ปี	4.14	0.01	-	-0.37*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	4.55	0.38*	0.37*	-

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า	ระหว่าง	ตั้งแต่
		5 ปี	5-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.20	4.14	4.55
น้อยกว่า 5 ปี	4.20	-	0.00	-0.40*
ระหว่าง 5-10 ปี	4.14	0.00	-	-0.40*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	4.55	0.40*	0.40*	-

จากตาราง 18 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า	ระหว่าง	ตั้งแต่
		5 ปี	5-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		4.20	4.14	4.55
น้อยกว่า 5 ปี	4.20	-	0.03	-0.42*
ระหว่าง 5-10 ปี	4.14	-0.03	-	-0.45*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	4.55	0.42*	0.45*	-

จากตาราง 19 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษา 9 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 123 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 123 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วย วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองเห็นการเปลี่ยนแปลง อย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ทุกฝ่ายช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย และอีกข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ให้มีคุณค่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ จนทำงานได้สำเร็จและบรรลุ

เป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่นเข้ามาช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจและจริงใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้สังคมชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล และมีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย และอีกข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีพื้นที่พบปะ พูดคุยสื่อสารกันพร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่พร้อมจะสนับสนุนให้เกิดการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

6. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสถานะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และอีกข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว

7. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ

เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายสนองต่อความต้องการของบุคลากร

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า

1. เพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ และมีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถสร้างโอกาสในการพัฒนา มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านและยอมรับในการเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีส่วนร่วมในการช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิ่น (2560, หน้า 59-60) ได้ศึกษาเรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายขอ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิมรัตน์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา เถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง สร้างผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถถ่ายทอด เผยแพร่แบ่งปันความรู้ เป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากร ถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอนโดยตรง และนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบ เพื่อให้คนอื่นได้ เรียนรู้ เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และคอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ ให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 79) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการทำงาน เป็นทีม โดยรวมและรายขอ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 58-61) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยา เขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งโดยรวมและรายขอ อยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา เถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการบริหาร ความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจการจัดการ

บริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานของฝ่ายงานต่าง ๆ วางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย กำกับ และตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ คำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา และวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงและสร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับกับผลกระทบในการดำเนินงานตามที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 84-85) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารความเสี่ยง ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย รูปแบบและหลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน สืบราชข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ นำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ให้มีคุณค่า มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาและสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2563, หน้า 97-98) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายช้อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 252-253) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ทั้งโดยรวมและรายช้อ อยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย พุดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมองสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้มีพื้นที่ในการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2563, หน้า 101-102) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายช้อ อยู่ในระดับมาก

1.6 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ มีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุ เป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจ และลงมือปฏิบัติจนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 64-65) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ในโรงเรียน มัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายขอ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 67-68) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐตามทัศนะของครู เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กร นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมและรายขอ อยู่ในระดับมาก

1.7 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา เถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ โนม่น้าว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน และเข้ามาช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจ จริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธิดาพร ศรีอยสังวาลย์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า บทบาท ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายขอ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

2.1 เพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 เห็นถึงความสามารถและให้ความไว้วางใจต่อครู ทั้งเพศหญิงและเพศชายในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานสำคัญต่าง ๆ โดยไม่จำกัดเพศ แต่มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมากกว่า จึงทำให้ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณค์ จันทรเกษม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ยังน้อย จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันเห็นถึงความสามารถในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง

ด้านการศึกษา

1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์

เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีความตื่นตัวอยู่เสมอ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง

2.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้

ทั้งจากการสอนโดยตรง และนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้

2.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติเป็น

แบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์

3.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับกรอบงาน หรือวิธีการ

กระบวนการรูปแบบเดิม

3.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหาร

3.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย รูปแบบและหลากหลายแง่มุม

4. ด้านการมีส่วนร่วม

4.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

4.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากร ในองค์กรหรือผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากร ในองค์กรหรือผู้อื่นเข้ามาช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้

5.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิด การแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย

5.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีพื้นที่ในการพบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

5.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง

6.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออก ถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

6.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

6.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการบริหารความเสี่ยงในการนำ นวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของ บุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

7.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจ และลงมือปฏิบัติจนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้

7.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

7.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงาน เป็นทีม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป



บรรณานุกรม

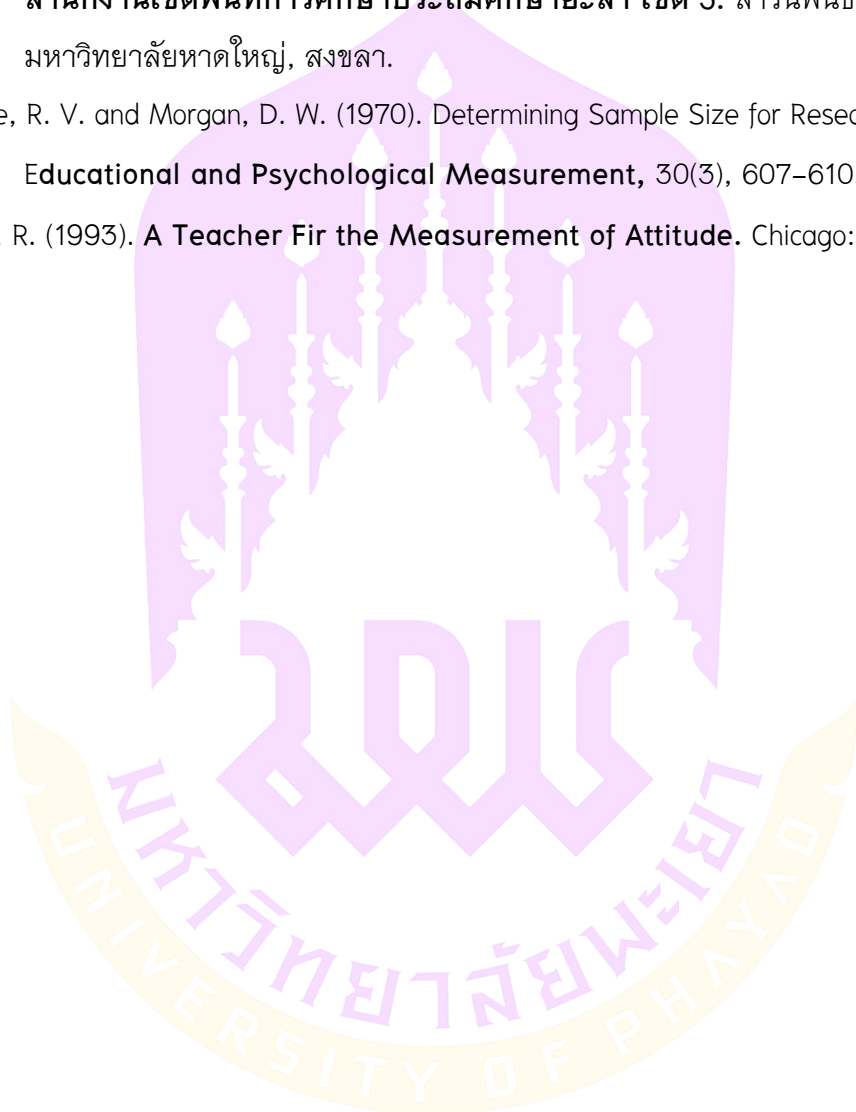
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการโรงเรียนประชารัฐ โครงการสถานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา**. ปรินซ์นิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- คุณภาพ คงเจือ. (2554). **ผู้นำสร้างนวัตกรรม**. วารสาร QM For Quality Management, 18, 167.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: วี.พี.รินทร์.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จวีร์วรรณ จันทพลา. (2557). **การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร**. วิทยานิพนธ์ บธ.ด., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). **การบริหารวิกฤตการณ์ : ศึกษาจากกรณีบริษัทที่ถูกจัดอันดับใน SET100**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ธานีพร คิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS
(พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: ปิสิกเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธิดาพร สร้อยสังวาลย์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนใน
สังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- บุรณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ปวีณา กั้นถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. (2560). ความจำเป็นในการจัดทำแผนการศึกษา
แห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พรสุดา แก้วสุวรรณ. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตูใหญ่
อำเภอท่าเสา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,
สุราษฎร์ธานี.
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2562). ราชกิจจานุเบกษา. 136(56ก).
- พิทักษ์ ทิพย์วาริ. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร
สถาบันการพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พีรตนย์ จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- ภาคิน เกษณา. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.**
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.**
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.**
- วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.**
- วิจารณ์ พาณิชย์. (2555). **วิถีเพื่อการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.**
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.**
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีด สมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.**
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). **ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน. กรุงเทพฯ: สมาร์ทไลฟ์.**
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563 สพป. ลำปาง เขต 2.** สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2564, จาก <http://www.lpg2.go.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2560.** สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2564, จาก <http://data.bopp-obec.info/emis/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2565.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 14(2), 117–128.
- สุรกีจ สุวรรณแกม. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- สุรศักดิ์ ปักการะโถ. (2560). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** **วารสารมหาจุฬานาครธรรม์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 7(5), 183–198.
- สุเวศ กลัปศรี. (2556). **คู่มือการปฏิบัติงานลูกเสือ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** ใน **การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ครั้งที่ 9** (หน้า 300–312). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อรวรรณ จันทร์เกษม. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

- อริษรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ต., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อัยรีน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1993). *A Teacher Fir the Measurement of Attitude*. Chicago: Rand Mc Nally.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายอัครา ทนันไชยชมภู

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านดอนไชย

วุฒิการศึกษา กศ.ม.การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนไชย

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

2. นายชยุต วิจิตรสุนทร

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านน้ำดิบ

วุฒิการศึกษา ปร.ต.การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำดิบ

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

3. นายอดิเรก สัจญะเขื่อน

สถานที่ทำงาน โรงเรียนแม่ถอดวิทยา

วุฒิการศึกษา วท.ม.เทคโนโลยีสารสนเทศ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ถอดวิทยา

วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

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

เมื่อ

IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
ΣR	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

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



ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2
ประกอบด้วย ข้อคำถาม 7 ด้าน

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกลแปลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมีความตื่นตัวอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม ที่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ทุกฝ่ายช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสร้งนวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยให้สังคม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้สังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล และ มีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ โน้มน้าวและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือ ผู้อื่นรวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำให้ บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่นเข้ามาช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจและจริงจัง	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ศักยภาพของตนเอง อย่างเต็มความสามารถ จนทำงานได้สำเร็จและ บรรลุเป้าหมายในกิจกรรมต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศและ สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ใน ทุก ๆ ฝ่าย	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพูดคุย ปรีกษาหารือและ ระดมสมอง และสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีพื้นที่ พบปะ พูดคุยสื่อสารกันพร้อมด้วยทรัพยากร ต่าง ๆ ที่พร้อมจะสนับสนุนให้เกิดการสร้าง บรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน ความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากร ในองค์กรเกิดการสร้างบรรยากาศสังคมแห่ง การเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุนิวความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายสนองตอบความต้องการของบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ได้แก่

1. โรงเรียนบ้านแม่ตึบ
2. โรงเรียนบ้านฮ้อน
3. โรงเรียนผาแดงวิทยา



ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

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
.985	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1	153.4667	419.016	.854	.985
1.2	153.4667	420.533	.791	.985
1.3	153.3667	419.895	.791	.985
1.4	153.6000	419.559	.826	.985
1.5	153.6000	417.283	.842	.985
2.1	153.3667	420.102	.783	.985
2.2	153.6333	416.792	.762	.985
2.3	153.3333	415.057	.788	.985
2.4	153.5333	414.257	.856	.985

Item–Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item– Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.1	153.5000	419.086	.790	.985
3.2	153.6667	414.989	.790	.985
3.3	153.5333	423.775	.686	.985
3.4	153.6000	416.455	.810	.985
3.5	153.4333	417.840	.815	.985
3.6	153.4667	415.016	.865	.985
3.7	153.4333	418.461	.864	.985
4.1	153.5667	421.978	.708	.985
4.2	153.6000	415.076	.859	.985
4.3	153.6333	411.689	.880	.985
4.4	153.6000	412.524	.838	.985
4.5	153.5333	418.947	.892	.985
5.1	153.4667	416.464	.813	.985
5.2	153.6000	414.662	.817	.985
5.3	153.7000	416.769	.802	.985
5.4	153.5667	421.633	.798	.985
5.5	153.6000	415.766	.781	.985
6.1	153.6000	416.869	.795	.985
6.2	153.6000	418.731	.730	.985
6.3	153.4667	419.775	.752	.985
6.4	153.5333	413.775	.776	.985
6.5	153.4667	418.464	.743	.985
6.6	153.5000	418.328	.757	.985
7.1	153.5667	411.771	.848	.985

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7.2	153.5667	417.426	.713	.985
7.3	153.5333	416.671	.830	.985
7.4	153.6000	415.214	.854	.985
7.5	153.5000	417.845	.723	.985



ภาคผนวก จ ราชานามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนบ้านดอนไชย
2. โรงเรียนอุ้มลองรักชิตานุเคราะห์
3. โรงเรียนบ้านเวียง
4. โรงเรียนถิ่น-ท่าผา
5. โรงเรียนบ้านท่ามะแก้ว
6. โรงเรียนปางกุ่มวิทยา
7. โรงเรียนอนุบาลถิ่น (ท่านางอุปถัมภ์)
8. โรงเรียนบ้านเหล่า
9. โรงเรียนล้อมแรดวิทยา



ภาคผนวก จ แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นข้อมูล
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปางเขต 2 จำนวน 37 ข้อ

นางสาวเพ็ญภา แสงแก้ว

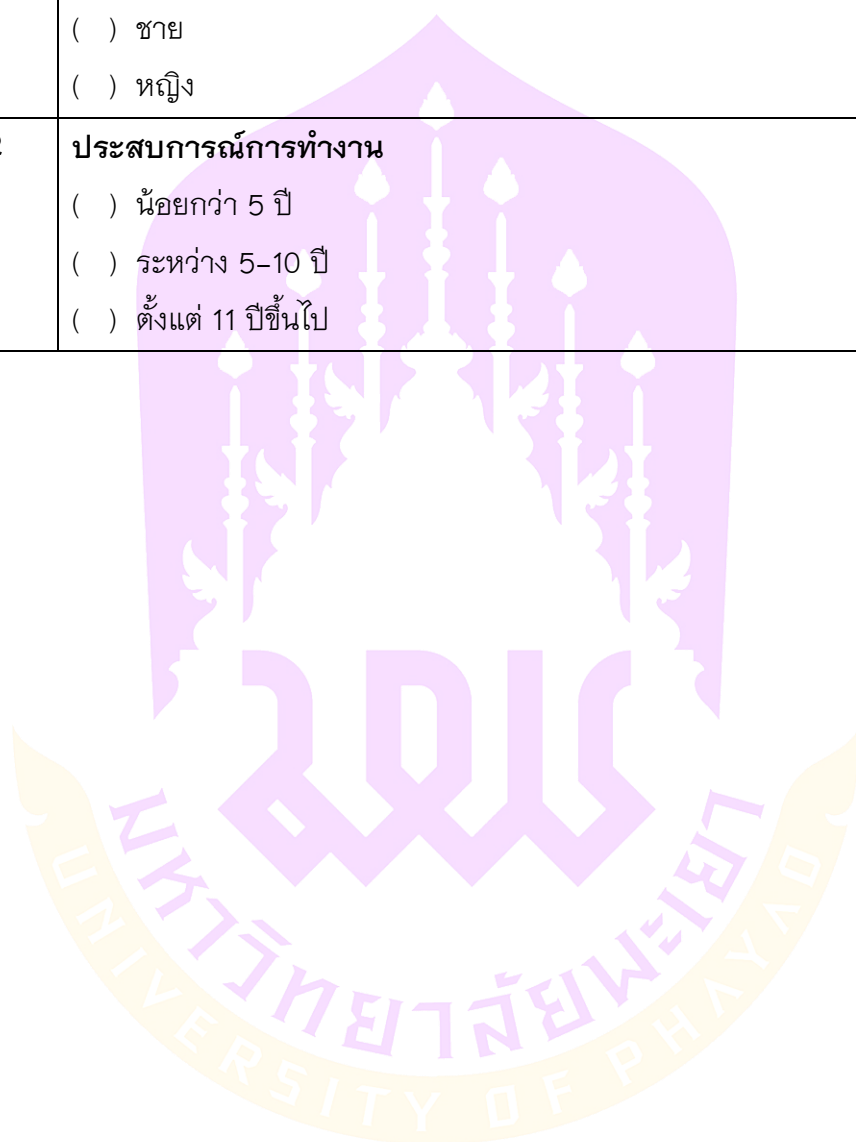
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> ระหว่าง 5-10 ปี <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาถิ่น 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปรลกใหม่ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม ที่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ทุกฝ่ายช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีเป้าหมายร่วมกัน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม					
ด้านการมีส่วนร่วม						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยให้สังคม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้สังคม ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล และมีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่นเข้ามาช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจและจริงใจ					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ จนทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ในกิจกรรมต่าง ๆ					
ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้						
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพูดคุย ปรึกษาหารือและระดมสมอง และสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีพื้นที่พบปะ พูดคุย สื่อสารกันพร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่พร้อมจะสนับสนุนให้เกิดการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด กระตุ้นให้ครูและบุคลากรในองค์กรเกิดการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง อย่างเท่าเทียมกันอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้					
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับในการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยง เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					
ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม						
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายสนองตอบความต้องการของบุคลากร					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ					
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	เพ็ญภา แสงแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	22 กรกฎาคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	374 หมู่ 7 โรงเรียนบ้านดอนไชย ตำบลล้อมแรด อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง 52160
ผลงานตีพิมพ์	เพ็ญภา แสงแก้ว (ผู้บรรยาย). (8-10 เมษายน 2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. ใน การประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติ International and National Teacher Education Conference (INTEC 2022) “Teacher Education in The Next Normal” (หน้า 535-549). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

