ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

เดชาวุฒิ อินเทพ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

เดชาวุฒิ อินเทพ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF TEACHER WIANG KEAN DISTRICT UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

DACHAWUT INTHEP

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration
May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ของ เดชาวุฒิ อินเทพ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ผู้ศึกษาค้นคว้า: เดชาวุฒิ อินเทพ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2. ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 3. ศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane', 1973 : 727-728) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น เท่ากับ .88 ค่าความเชื่อมั่นของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น เท่ากับ .90 โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และค่า IOC ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) และค่าการถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มี 2 ปัจจัย คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 84.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.828 + .437(X_4) + .341(X_5)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .523(X_4) + .395(X_5)$

Title: THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF TEACHER WIANG KEAN DISTRICT UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

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

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Innovative Leadership, Performance effectiveness of teacher

ABSTRACT

The purpose of this study were to 1. study the level of innovative leadership of executives Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4. 2. study the level of effectiveness of teachers' performance Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4. 3. study factors of innovative leadership that affect teachers' performance effectiveness Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4. A sample was selected from 152 school teacher of basic education institutes Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4 by using Stratified Random Sampling according to school size. The study instrument was questionnaires with 5 rating scale Alpha Coefficient of innovative leadership of executives was .88 and Alpha Coefficient of effectiveness of teachers' performance was .90. Index of the innovative leadership of executives was equal to 1.00 for all items and Index of the of effectiveness of teachers' performance was equal to 1.00 for all items. The statistical treatment used frequencies, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation, and Regression analysis.

The results of the study were as follow: 1. The innovative leadership of executives Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4 revealed that the overall aspects and each aspect were at the "high" level and which can be put in the order from high to low as innovative leadership of executives in corporate building atmosphere, teamwork and participation, and risk exposure. 2. The effectiveness of teachers' performance Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4 revealed that the overall aspects and each aspect were at the "high" level and which can be put in the order from high to low as class management, teaching management, and Self-development. 3. there are 2 factors used to predict the effectiveness of teachers' performance as follow factor of Organizational Atmosphere Creation (X_4), factor of Risk Management (X_5). These factor could predict of the effectiveness of teachers' performance on the percentage of 84.80 as the statistical significance .01. and can be written in prediction equation as follows: The multiple regression equations are raw score was: $\hat{Y} = 0.828 + .437(X_4) + .341(X_5)$ The predict equation of standard score war: $Z = .523(X_4) + .395(X_5)$

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ข้อแนะนำ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม ประธานคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลดวงตะวัน อาจารย์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ คณะครู อำเภอเวียงแก่น สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการ ตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

เดชาวุฒิ อินเทพ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามในการวิจัย 4

วัตถุประสงค์การวิจัย 4

สมมติฐานของการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 10

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม 13

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 18

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 36

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 51

กรอบแนวคิดการวิจัย 55

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย....56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง....56
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล....58
การเก็บรวบรวมข้อมูล....60
การวิเคราะห์ข้อมูล....60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....64
บทที่ 5 บทสรุป....81
สรุปผลการวิจัย....81
อภิปรายผลการวิจัย....82
ข้อเสนอแนะ....87
บรรณานุกรม....90
ภาคผนวก....96
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ....99
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....100
ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม....112
ประวัติผู้วิจัย....125

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....28

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 46

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....57

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 65

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมด้าน.....66

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ 67

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์.....68

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม.....69

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร 70

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 5 ด้านการบริหารความเสี่ยง 71

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวม 72

ตาราง 12 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 73

ตาราง 13 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาตนเอง 74

ตาราง 14 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....75

ตาราง 15 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอน.....76

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธแบบเพียรสัน (Pearson Product Moment Corelations Conefficient).....77

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ในการค้นคว้าตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.....78

ตาราง 18 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 79

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย 55

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การปรับเปลี่ยนบทบาทของครู การเพิ่มประสิทธิภาพในระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ซึ่งการศึกษานั้นเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีการเจริญของคนในทุกมิติ ทั้งด้านของการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่ความผาสุกของประเทศ โดยที่จะต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าเทียบเท่านานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยอมรับและเรียนรู้วิธีคิดที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการ แผนปฏิบัติการใหม่ ๆ และการประยุกต์ใช้นวัตกรรม ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ควรเป็นการเข้าสู่เป้าหมายที่วางไว้ของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่มีเปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องใช้การบริหารจัดการที่ทันสมัย ในการทำงานทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563)

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านกำลังคน ความรู้ สมรรถนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนสู่การเป็นนวัตกรรมให้สำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมให้มีความก้าวหน้าให้ทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้น กล้าที่จะ

เปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปสู่ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาและยั่งยืนในอนาคตการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้เรียนผู้ใช้บริการทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ ในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันกระแสโลกมีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ ๆ โดยมีความสามารถในการนำองค์การใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้กระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อครูและบุคลากร เพื่อเป็นการดำเนินการที่นำเอาเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบกับการใส่ใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งเปิดใจรับวิธีการใหม่ ๆ กล้าที่จะคิดอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำวิธีการปฏิบัติแบบเดิมมาพัฒนา เพื่อหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ต้องนวัตกรรมเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้กับบริบทสถานศึกษาได้ (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะการทำงานของครูและบุคลากรได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ซึ่งนำมาพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องมีส่วนร่วมที่สำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการกระทำที่แสดงออกมาในเรื่องของความสามารถของตนเอง ต่อการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดวิธีการและแนวคิดที่หลากหลาย หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การสร้างคุณค่าให้สูงขึ้น ปวีณา กันถิ่น (2560) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงการคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ปัจจัยเหล่านี้ที่ผู้นำ ต้องใช้เป็นกระบวนการสำคัญในด้านการพัฒนาขององค์การให้ดีขึ้น โดยกลับมามองที่นวัตกรรม ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้ (เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557)

ซึ่งความสำเร็จเกิดจากความรู้ความสามารถของผู้สอนในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพตามกำหนดไว้ด้วย เพื่อให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ และพัฒนาความรู้ของตนเองด้วยการเรียนรู้และค้นพบความรู้และเทคนิคทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์มากขึ้น พัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ มีการร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันและปรับตัวเข้ากับผู้อื่น (ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ, 2561) ดังนั้นจึงมีการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลจากการปฏิบัติงานที่ได้ไปพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน รวมถึงทำให้สถานศึกษาทราบว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ใด มีประสิทธิผลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษามากน้อยเพียงใด (ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด, 2560) ทั้งนี้จากการศึกษางานวิจัยของสุจิตตา หนูงาม (2562) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กล่าวว่า การที่มีนักเรียนจำนวนมากและมีความหลากหลายของผู้เรียน ประกอบกับยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น จำเป็นที่ผู้บริหารและครู จะต้องหาวิธีหรือรูปแบบการบริหารหรือการสอนที่น่าสนใจและเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2564) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือใช้แรงผลักดันให้ผู้อื่นเกิดแนวคิด ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ บริการใหม่ ๆ ในองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลครูในอำเภอเวียงแก่น และมีการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่อีก 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเทิง อำเภอเชียงของ อำเภอเวียงแก่น อำเภอพญาเม็งราย และอำเภอขุนตาล โดยในอำเภอเวียงแก่นมีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 20 โรงเรียน ประกอบกับรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ซึ่งมีผลการบริหารจัดการที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาในด้านคุณภาพของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และจากมาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งได้ระดับคุณภาพ คือ พอใช้ โดยมีกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานขาดความชัดเจน ไม่สะท้อนสภาพปัญหาขององค์กรไม่ครอบคลุมกลุ่มงานและส่วนมากเป็นงานประจำ ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกกลุ่ม/หน่วย

เห็นความสำคัญ ในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ หารูปแบบหรือวิธีการทำงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่สอดคล้องและเหมาะสมซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ แผนการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมีนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งจะนำผลการวิจัยมาพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่การเป็นสถานศึกษานวัตกรรม และไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษา ซึ่งมีจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนที่เป็นกำลังสำคัญในอนาคต

คำถามในการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับใด

2. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านใด ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3. เพื่อศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์ (หน้า 38) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร 5. ด้านการบริหารความเสี่ยง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากกการสังเคราะห์งานวิจัย (หน้า 58) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. ด้านการพัฒนาตนเอง 3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4. ด้านการจัดการเรียนการสอน

2. ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 246 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างโดย ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 152 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน (ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หน้า 38) คือ

3.1.1 ด้านการคิดสร้างสรรค์

3.1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

3.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

3.1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร

3.1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง

3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประกอบด้วย 4 ด้าน (ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หน้า 58)

3.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3.2.2 ด้านการพัฒนาตนเอง

3.2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2.4 ด้านการจัดการเรียนการสอน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ***ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สามารถใช้นวัตกรรมให้ตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย มีการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียว ฉลาด ทั้งนี้ผู้บริหารมีการส่งเสริมและกระตุ้นครูในการกล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มศักยภาพของตน เพื่อมุ่งสู่จุดหมาย ปฏิบัติงานให้บรรลุ ความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จของสถานศึกษา

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีทิศทางการบริหารที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา พัฒนา การศึกษาและส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรม สามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทุกคน ทุกฝ่ายมีความสำคัญ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาไปด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการทำงาน โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาตนเอง คณะครู ให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่างมีระบบ มีการวางแผนงานที่ดี กล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การดำเนินงานของครูโดยไม่สิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงาน การทำงานที่บรรลุเป้าหมายในคุณภาพและปริมาณที่ต้องการ ผลสำเร็จหรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ หรือทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีคุณภาพ และมีริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพ ประกอบกับการมีผลงานอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ มีการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ครูมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถและ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพ

ผู้เรียน มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เป็นผู้นำมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบกับการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน

2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ครูมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน สามารถปฏิบัติ และค้นพบ คำตอบด้วยตนเอง มีส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

2.4 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ครูมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรและหรือพัฒนาหลักสูตร แผนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนและพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีปัญญา มีศักยภาพ ในการเรียนรู้ และมีสมรรถนะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา มีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ มีการสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ และมีการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มาพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น

2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สามารถนำความเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มากำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น

3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สามารถนำความเป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มากำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวม สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
   - 1.1 ความหมายภาวะผู้นำ
   - 1.2 ลักษณะของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม
   - 2.1 ความหมายของนวัตกรรม
   - 2.2 ความเป็นมาและพัฒนานวัตกรรม
   - 2.3 ความสำคัญของนวัตกรรมการศึกษา
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
   - 3.1 ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
   - 3.2 ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
   - 4.1 ความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
   - 4.2 ความสำคัญของการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
   - 4.3 องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู
   - 4.4 เกณฑ์การวัดประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายภาวะผู้นำ

กนกอร สมปราชญ์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากร ครูผู้สอน ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนร่วมต่อส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการสื่อสาร โน้มน้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายการจัดการศึกษา

ชัยณรงค์ สร้างช้าง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลของบุคคลที่ครองตำแหน่ง เพื่อจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ ของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือประสานงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือรูปแบบของกระบวนการใช้อิทธิพลเป็น ความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้ให้ความสำคัญของภาวะ ผู้นำว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความจำเป็นสำหรับผู้นำอย่างยิ่ง การบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำ โดยให้บุคคลเหล่านั้นร่วมปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจ หรือด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ส่งผลให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจ ของเพื่อนร่วมงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

สุรีรัตน์ โตเขียว (2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหาร ด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดการทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์

สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษาร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือสถานศึกษาที่

สกุลกานต์ โกสีลา (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจ อิทธิพล หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้แสดงออกบ่อย ๆ ซึ่งจะ ถูกรับรู้ได้โดยครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตนตามแนวคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ สถานศึกษาตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำมีอำนาจในการปฏิบัติงานที่เป็นภาวะผู้นำ

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สุนีย์ กาศจำรูญ (2552, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะจูงใจบุคคลอื่นให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ และช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 13 การจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะทำให้บรรลุป้าหมายขององค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นผู้มีอำนาจ มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และสามรถชักจูงบุคคลอื่นให้ทำงานได้

ส่วนนักวิชาการไทยที่ได้ให้คำจำกัดความหรือความหมายของภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยยกมากล่าวอ้างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีผลต่อผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนิน ชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อคนอื่น กลุ่มบุคคล สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตน การใช้ ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคล ใช้ชี้นำหรือมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้

ลักษณะภาวะผู้นำ

จิรประภา อัครบวร (2552) กล่าวว่า ในยุคนี้ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งต้องพัฒนาภาวะผู้นำที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงาน (Performance Leadership) และเป็นการทำงานที่เป็นระบบเพื่อให้สู่เป้าหมายสถานศึกษาผ่านพันธกิจ ยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ อีกทั้ง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำต้องสร้างสถานศึกษาให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง การที่สถานศึกษาจะมีความสามารถที่

ยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน และสามรถทำตามวัตถุประสงค์สถานศึกษาที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำต้องมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างสถานศึกษาที่มีผลิตผลและผลิตภาพ (Innovation) ควบคู่กับความก้าวหน้าของบุคลากร และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชน มีความเข้มแข็งและประเทศชาติสงบร่มเย็นและมีความสามรถในการแข่งขัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) ที่มองกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารการศึกษายุคโลกาภิวัตน์ว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในเชิงสร้างสรรค์และเน้นผลิตภาพ (Creative and Innovative Leadership) เนื่องจากสภาวการณ์โลก เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจึงต้องเน้นการบริหารให้เปลี่ยนแปลงไป ตามเป้าหมายตามความคาดหมายขององค์การ เป็นการสร้างพลังโน้นน้าวและจูงใจในทุกคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กัลยาณี สูงสมบัติ (2550) กล่าวว่า ผู้นำ มีหน้าที่ในบริหารจัดการให้ดี อีกทั้งผู้นำต้องบทบาทที่ทำให้ผู้ตามทำตาม แต่ก็ไม่สามารถที่จะรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทางที่ควรหรือไม่ ดังนั้น สถานศึกษาหนึ่งสถานศึกษาใดที่ต้องการไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ก็ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำ ดังนี้

1. ต้องมีความฉลาด ผู้บริหารจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เขาเป็นผู้นำ เพราะผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคคลที่ฉลาด เท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

2. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง คือ จะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ผู้บริหารจะต้องมีความอดทนต่อสิ่งที่เข้ามาต่าง ๆ ต้องมีการขจัดความรู้สึกต่อด้านสังคม เป็นคนมีเหตุผลเป็นคนนับถือตนเองและมั่นใจในตนเอง

3. ต้องมีแรงจูงใจภายใน ผู้บริหารจะต้องมีแรงขับเคลื่อนที่จะทำทุกสิ่งให้ดีที่สุด เกิดผลสำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำอย่างอื่น ๆต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จ ก็จะกลายเป็นแรงผลักดัน ให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างมาก เพราะความรับผิดชอบจะเป็นหนทางทางสู่เป้าหมาย

4. ต้องมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้น ไม่ใช่เขาทำเอง ทั้งนี้ เขาจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจและทักษะต่าง ๆ ทางสังคมเพื่อใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำต้องมีการให้เกียรติผู้อื่น มีการติดต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ได้คิดว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับความเท่าเทียมกันของมนุษย์ และมีความสนใจร่วมกับผู้อื่นที่เท่าเทียมกัน

เมื่อพิจารณาลักษณะภาวะผู้นำที่นักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นว่ามีความแตกต่างกันอยู่และแยกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน และลักษณะภาวะผู้นำที่ดูจากบุคลิกภาพและภาวะผู้นำที่ดูจากพฤติกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

Keathley (2013) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม ว่า นวัตกรรมต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นมากมายในปัจจุบัน ถือเป็นเครื่องมือของเศรษฐกิจบนรากฐานของความรู้ที่สำคัญ โดยตัวนวัตกรรมนั้นต้องเป็นแนวคิดวิธีการหรืออุปกรณ์แบบใหม่ ซึ่งต้องสามารถอ้างอิงถึงสิ่งใหม่ ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวผลิตภัณฑ์ความคิดหรือชอบเขตของสิ่งเดิมที่มีอยู่

Morley (2021) ได้ให้ความหมายของ นวัตกรรม ว่านวัตกรรมจะครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความใหม่ (Newness) การสร้างสรรค์ (Creativity) และประโยชน์หรือคุณค่า (Benefits Value) ในปัจจุบัน นวัตกรรมทางการศึกษาทุกระดับจะทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากทิศทางการศึกษาที่สูงขึ้นในอนาคตนั้นจะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้โลกแห่งความจริงผ่านการเรียนการสอนที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ

พสุ เดชะรินทร์ (2553) ไดกล่าวถึง นวัตกรรม คือ ความสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาที่ก่อให้เกิด ประโยชนต่อองค์กร ซึ่งครอบคลุมความใหม่ทั้งในด้านของกระบวนการวิธีการในการทำงานหรือ แม้กระทั่งนำแนวความคิดทางด้านการจัดการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ก็ถือว่าเป็นนวัตกรรม

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งที่คิดค้นมาใหม่ หรือเป็นสิ่งที่พัฒนา ต่อยอดมาจากสิ่งที่มีอยู่เดิม และก่อประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งด้านการบริหารจัดการ การทำงาน ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัดเวลาและแรงมในการทำงาน ทำให้องค์กรมีคุณภาพที่สูงขึ้น

ความเป็นมาและพัฒนานวัตกรรม

กีรติ ยศยิ่งยง (2562) ได้กล่าวถึง ความเป็นมาของนวัตกรรม ดังนี้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของมนุษย์จนแยกจากกันไม่ออก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ตลอดจนโครงสร้างทางสังคม อีกทั้งเป็นแรงขับเคลื่อน สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเพิ่มพูนความสามารถเชิงการแข่งขันของประเทศ ดังนั้น หากสรุปพัฒนาการของนวัตกรรม สามารถแบ่งได้ 5 ยุค สรุปได้ คือ เศรษฐกิจ

1. ยุคเริ่มแรก (ระหว่างปี ค.ศ. 1770–1840)

ประเทศอังกฤษเป็นถือว่าเป็นประเทศแรก ๆ ที่เป็นผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี เนื่องจากได้พัฒนาระบบกลไกทางกลศาสตร์ (mechanics) ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นส่งผลให้ประเทศอังกฤษสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน

2. ยุคที่สอง (ระหว่างปี ค.ศ. 1840–1890)

ประเทศอังกฤษยังคงเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมในการคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1890 หลังจากนั้นก็ได้พัฒนารถจักรพลังไอน้ำขึ้น และถือว่าเป็น การก้าวเข้าสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม

3. ยุคที่สาม (ระหว่างปี ค.ศ. 1890–1930)

สหรัฐอเมริกาและเยอรมัน มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จนสามารถขยับขึ้นมาเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี และอุตสาหกรรมหนักอื่น ๆ ได้

4. ยุคที่สี่ (ระหว่างปี ค.ศ. 1930–1970)

ประเทศญี่ปุ่นเร่งให้มีการสร้างนวัตกรรมกระบวนการผลิตขนาดใหญ่ (mass production) จนสามารถก้าวขึ้นมาเทียบเคียงอังกฤษ สหรัฐอเมริกาและเยอรมันได้

5. ยุคที่ห้า (ระหว่างปี ค.ศ. 1970–ปัจจุบัน)

สหรัฐอเมริกา จัดให้มีการส่งเสริมสร้างนวัตกรรม รวมไปถึงการออกกฎหมายเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางด้านการสื่อสาร คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีดิจิตอล จน สามารถกลับมาเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมสาขานี้ได้อีกครั้งหนึ่ง

จากความเป็นมาและพัฒนาการของนวัตกรรมข้างต้น พบว่า การพัฒนานวัตกรรมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มี 4 ลักษณะ คือ

1. มีลักษณะการพัฒนานวัตกรรมใหม่อย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ ตั้งแต่ ยุคแรกถึงยุคที่สาม (ค.ศ.1770–ค.ศ.1930) การพัฒนานวัตกรรมมีลักษณะที่เป็นการคิดค้นประดิษฐ์ ขึ้นใหม่ทั้งสิ้น

2. มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปมากขึ้น กล่าวคือ ในยุคที่สี่ (ระหว่างปี ค.ศ. 1930–1970) มีการปรับปรุงทั้งนวัตกรรมขบวนการ และการปรับปรุงนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศญี่ปุ่นได้ปรับปรุงขบวนการผลิตโดยใช้นวัตกรรมขบวนการเป็นสำคัญ

3. นวัตกรรมที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีลักษณะของการสะสมการเรียนรู้ อยู่ในบริบทของสังคมหนึ่ง หรือคิดค้นสิ่งใหม่โดยการประยุกต์ใช้แนวคิด โดยการประยุกต์ใช้ แนวคิดใหม่ หรือความรู้ใหม่ของมนุษย์ และการค้นคว้า เทคนิค หรือเทคโนโลยีใหม่

4. มีลักษณะส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ ในยุคที่ห้า (ระหว่างปี ค.ศ. 1970–ปัจจุบัน) มีการส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยมีการกำหนดนโยบาย และกฎหมายอย่างชัดเจน โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกา มีกำหนดนโยบายส่งเสริมให้เกิด การสร้างนวัตกรรมอย่างกว้างขวาง มีการออกกฎหมาย เปิดโอกาสให้นักวิจัยของรัฐสามารถก้าวขึ้น เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นมาใหม่ได้ ทำให้สหรัฐอเมริกาก้าวขึ้นเป็นผู้นำในการสร้าง นวัตกรรมได้อีกครั้งหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในนวัตกรรมในอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ และ อุตสาหกรรมการจัดการข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีการสื่อสารมาจนถึงปัจจุบัน

ความสำคัญของนวัตกรรมการศึกษา

วรวิทย์ นิเทศศิลป์ (2551) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของนวัตกรรมศึกษาไว้ ดังนี้

1. นวัตกรรมออกแบบโดยเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ฐานความคิดการเกิดนวัตกรรมอาศัยหลักการทางจิตวิทยา เกิดแรงจูงใจ ความสนใจ

3. สามารถช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย

4. ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้มากขึ้นและรวดเร็ว

5. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาความคิดอย่างเป็นกระบวนการ

6. นวัตกรรมที่นำมาใช้ในระบบงานต้องยืนยันว่าเกิดประโยชน์ในแง่ที่ดี เพิ่มคุณภาพและ ปริมาณงานให้สูงกว่าเดิมที่เป็นมา การสร้างงานนวัตกรรมต้องมีการคิดผลิต ดัดแปรง พัฒนา ประเมินประสิทธิภาพจนเป็นที่ น่าพอใจในระดับหนึ่งของบุคลากรภายในองค์กร

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมทางการศึกษาตามเนื้องานออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมด้านระบบการศึกษา
2. นวัตกรรมด้านหลักสูตร
3. นวัตกรรมด้านการเรียนการสอน
4. นวัตกรรมทางด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา
5. นวัตกรรมทางด้านการวัดและประเมินผล
6. นวัตกรรมทางด้านการบริหารงานการศึกษา

ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์ (2559) ได้กล่าวถึง นวัตกรรมมีความสำคัญในหลายด้านของการศึกษา เนื่องจากในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและข้อมูลทางการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงระบบที่มีอยู่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปยังช่วยแก้ปัญหาการศึกษาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน เมื่อการศึกษาเปลี่ยนไป จึงควรมองหานวัตกรรมทางการศึกษาที่จะใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษาบางอย่าง ทั้งนี้เพราะในโลกยุคโลกาภิวัตน์ทุก ๆ ด้านของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ ดังนั้น การศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่เป็นอยู่เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาทางการศึกษา

ดวงกมล โพธิ์นาค (2559) นวัตกรรมทางการศึกษาช่วยพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ตลอดจนทักษะชีวิตและอาชีพเพื่อความสำเร็จในการทำงานและในชีวิต ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้จึงพยายามเปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้สอนเป็นครูร่วมกิจกรรมออกแบบเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก นอกจากนี้ยังแนะนำเครื่องมือการเข้าถึงความรู้เพื่อการเข้าถึงความรู้อย่างรวดเร็วและการเผยแพร่ความรู้ในวงกว้างด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะผ่านเทคโนโลยี มาที่ห้องเรียนเพื่อสื่อสารกับเพื่อน ๆ และนำความรู้ที่ได้รับจากการค้นคว้าข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ เมื่อนึกถึงชีวิตประจำวันตั้งแต่ตื่นนอนจนเข้านอน ชีวิตทุกวันนี้แวดล้อมไปด้วยสื่อต่าง ๆ

ประเภทของนวัตกรรม

การจำแนกประเภทของนวัตกรรม สามารถแบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้นักวิชาการได้แบ่งประเภทของนวัตกรรม ดังนี้

Trott (2008) แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมทางผลิตภัณฑ์ คือ การเปลี่ยนแปลงในผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นใหม่และการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมให้ตอบสนองความต้องการของผู้ต้องการหรือตลาดที่ปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

2. นวัตกรรมทางกระบวนการ หมายถึง การพัฒนากระบวนการในสายการผลิต ทั้งที่เป็นการพัฒนาและปรับปรุงขึ้นเองในองค์การและการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในกระบวนการผลิตขององค์การเองเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น

Becker (2012) ได้แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมทางสินค้า ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างสินค้าใหม่ การปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่ หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่

2. นวัตกรรมทางกระบวนการ ในเรื่องของปรับเปลี่ยนการผลิตสินค้ารวมถึงรูปแบบการบริหารของการผลิตสินค้า หรือเกี่ยวข้องกับส่วนประกอบที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีผลต่อกระบวนการผลิตสินค้าใหม่หรือประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต

3. นวัตกรรมทางการตลาด ในเรื่องเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์ ช่องทางการและการทำนายความต้องการของผู้บริโภค

Higgins (2010) แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ หมายถึงการปรับปรุงหรือ การสร้างสรรค์รูปแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในหน่วยงาน

2. นวัตกรรมด้านกระบวนการ หมายถึงการปรับปรุงหรือการ สร้างสรรค์กระบวนการในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น

3. นวัตกรรมด้านการตลาด หมายถึงการปรับปรุงหรือการ สร้างสรรค์แนวทางการดำเนินงานในด้านการตลาดบริการ

4. นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ หมายถึงการปรับปรุงหรือ การสร้างสรรค์รูปแบบการบริหารในด้านต่าง ๆ

ภาณุ ลิมมานนท์ (2560) ได้แบ่งนวัตกรรมขององค์การออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเสนอคุณค่าให้ลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ การออกแบบ คำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ โดยให้มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมด้วย

2. นวัตกรรมกระบวนการในการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น ต้องอาศัยความรู้ทางด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นความรู้ในส่วนประกอบ ส่วน เชื่อมต่อระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น ตลอดจนความรู้ กระบวนการ และเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่ต้องอาศัยความรู้ทางเทคนิคมาพัฒนาสินค้า ในนวัตกรรม

กระบวนการต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานในเรื่องของขั้นตอน หน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงาน การส่งต่อข้อมูลเพื่อใช้ในการผลิตสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์การ

3. นวัตกรรมการจัดการ องค์การต้องใช้ความรู้ทางด้านการ บริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์การใหม่ โดยการแบ่งแผนกและหน่วยงานให้มีความชัดเจน การให้อิสระในการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานซึ่งทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ ๆ มาจากทุก ๆ ส่วนขององค์การ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างผลประโยชน์และผลกำไร ให้กับองค์การได้

กีรติ ยศยิ่งยง (2562) แบ่งประเภทของนวัตกรรมออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมทางธุรกรรมขององค์การ เป็นการปรับเพิ่มการดำเนิน ธุรกรรมขององค์การเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ความต้องการและความใจของผู้ที่มาใช้บริการ รวมถึงการดำเนินการต่อไปขององค์กรที่จะขับเคลื่อนในอนาคต

2. นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์การ เป็นการเปลี่ยนภาพลักษณ์ขององค์กรในภาพรวมทั้งหมด รวมถึงการปรับระบบโครงสร้างองค์การเพื่อกำหนด แนวทางในอนาคต เพื่อให้องค์การมีการเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน

3. นวัตกรรมทางทุนมนุษย์ เป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานต่าง ๆ โดยอาศัยนวัตกรรมใช้ในกระบวนการทำงาน

4. นวัตกรรมทางกระบวนการ เป็นการพัฒนาปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นและเป็นการลดต้นทุนการผลิตลง ซึ่งนวัตกรรมทางกระบวนการจะประกอบด้วยกระบวนการทางเทคโนโลยี และกระบวนการทางองค์กร

5. นวัตกรรมทางสินค้าและบริการ เป็นการสิ่งใหม่ ๆ กับผลผลิต หรือพัฒนาปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม เพื่อให้เกิดคุณค่าให้แก่ลูกค้าและประโยชน์ที่ลูกค้า

6. นวัตกรรมทางการตลาด เป็นการพัฒนารูปแบบการทำการตลาดที่แปลกใหม่ โดยให้ความสำคัญกับบรรจุภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย การโฆษณา รวมถึงดำเนินการประเมินและการดูแนวโน้มความต้องการของผู้บริโภค

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Weiss and Legrand (2011) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการรับทราบปัญหา และค้นพบวิธีการ ในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยผู้นำจะต้องมีความเฉลียว

ฉลาดทางด้านของนวัตกรรม จะได้นำมาใช้เพื่อตอบสนองต่อปัญหาในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ และผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์การเพิ่มมากขึ้น

Adjei (2013) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นรูปแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีผลต่อผู้อื่นในการทำให้ผู้อื่นได้สรรสร้างและการให้บริการอย่างสร้างสรรค์

Higgins (2010) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์การไว้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การนวัตกรรมมีดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ ผู้นำจะต้องมีการพูดคุยเพื่อเป็นการถ่ายทอดสารหรือเป้าหมายที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นเกิดผลขึ้นกับสถานศึกษา ซึ่งเป็นทักษะอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญของผู้นำ เพื่อทำให้ครูมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผู้นำจะต้องมีความอดทนและสามารถยอมรับกับความผิดพลาดความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้ครูกล้าเสี่ยงในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

3. การให้เวลาในการตัดสินความคิดใหม่ ผู้นำจะต้องรู้จักการรอคอย ไม่ด่วนตัดสินความคิดของพนักงานว่าถูกหรือผิด ควรให้เวลากับพนักงานในการริเริ่มดำเนินการต่อไป

4. การมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับพนักงานในการสร้างนวัตกรรมทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรมและความสำเร็จ ขององค์การและจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

5. ผู้นำในองค์การนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิด ความผิดพลาดหรือล้มเหลวในการทำงาน ผู้นำจะต้องพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วรีบแก้ไข และผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่ทำผิดพลาดหรือล้มเหลว

6. มีการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูป รูปแบบ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปมีความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมและบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความมั่นใจในตนเอง มีความกล้าหาญที่จะพัฒนาความสำเร็จมีประสิทธิภาพและดึงดูดใจผู้อื่น และผู้สร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้องค์การประสบผลสำเร็จ

7. การจัดการบุคลากร ด้านนวัตกรรม เช่น การสอนงาน การพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และการให้ความดีความชอบ

Weiss (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาที่หลากหลายที่เข้ามา และค้นพบวิธีการใหม่ ๆ โดยผู้บริหารจะต้องมีความเฉลียวฉลาดในเรื่องนวัตกรรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในสถานการณ์จริง และช่วยสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพิ่มขึ้น

ณิชาภา สุนทรไชย (2561) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดแนวใหม่ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ครู บุคลากร และนักเรียน มีความคิดและความรู้ใหม่ ๆ โดยร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภายใน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนา องค์กรอย่างต่อเนื่อง

ปวีณา กันถิ่น (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้ว่า พฤติกรรมคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้าง แนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากทัศนะและผลการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆเพื่อสร้างงาน ที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้อิทธิผลแห่งพฤติกรรมของตัวเอง ในด้านทักษะ บุคลิกภาพ หน้าที่ และลักษณะทางสังคมในการขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารหรือการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยมีการจูงใจให้ครูและบุคลากร นำความรู้ ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาสามารถใช้นวัตกรรมให้ตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้

ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการได้ใช้คำของ ผู้นำเชิงนวัตกรรม ไว้อย่างหลากหลาย เช่น ผู้นำนวัตกรรม ผู้นำแห่งนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการวิจัยและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

George (2012) กล่าวไว้ว่า การสร้างนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรมทั้งหลายจะผ่านทั้งความล้มเหลวและความสำเร็จ ลักษณะผู้นำ เชิงนวัตกรรมที่จะนำความยั่งยืนมาสู่องค์การจะต้องมีลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การมีความคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม คือ ผู้นำจะต้องไม่ชื่นชมเพียงผลประโยชน์จากนวัตกรรม ผู้นำควรจะทำให้เป็นวัฒนธรรมขององค์การมีความสร้างสรรค์และเป็นกลยุทธ์ของการเจริญเติบโตขององค์การ

2. การวัดผลประเมินผล มีมุมมองในระยะยาวในการวางแผนการทำงาน การสร้างนวัตกรรมอาจจะไม่ได้ผลในระยะสั้นดังนั้นผู้นำจึงต้องมี มุมมองที่ยาวไกลให้ความสนับสนุนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

3. การตัดสินใจ ความกล้าหาญที่จะไม่กลัวความ ล้มเหลว แต่จะเรียนรู้จากความล้มเหลวเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น ความเสี่ยงจากการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ผู้นำจะต้องเรียนรู้เพื่อนไปพัฒนาองค์การ

4. การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในนวัตกรรมอย่างเข้มข้น ผู้นำนวัตกรรมจะต้องมีส่วนร่วมอย่างมากกับทีมงาน โดยการตั้งคำถาม การให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและกำลังมองหาวิธีการที่จะทำโครงการขยายผลกระทบของการสร้างนวัตกรรม

5. ความอดทนต่อผู้ที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหาร คือเห็นความ แตกต่างในองค์การ และใช้วิธีสร้างกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมไม่ขึ้นกับการบริหารแบบดังเดิม

kaalvik (2014) ได้ศึกษา เรื่อง Innovative Leadership in Organization: The Road to Innovation Performance และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. มีความคิดสร้างสรรค์ บทบาทของผู้นำ คือ ผู้ที่จุดประกายความคิด ให้กับผู้ร่วมงานในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรเชิงระบบ

2. ความกระตือรือร้น

3. การจัดการความเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้ ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการ

คิด วิธีการทำงานแนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงาน ที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. การคิดสร้างสรรค์
4. การบริหารความเสี่ยง
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2559, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่
   1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
   1.2 การนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ
2. การบริหารความเสี่ยง มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่
   2.1 การระบุความเสี่ยง
   2.2 การประเมินความเสี่ยง
   2.3 การจัดการความเสี่ยง
   2.4 การติดตามประเมินผลและรายงาน
3. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่
   3.1 การมีนวัตกรรมการสอน
   3.2 การมีระบบพี่เลี้ยง
   3.3 การจัดสภาพแวดล้อม
4. การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่
   4.1 การคิดริเริ่ม
   4.2 การคิดยืดหยุ่น
   4.3 การคิดแบบบูรณาการ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะการบริหารและความเป็นผู้นำ นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องยอมรับและเรียนรู้แนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ โรงเรียนขับเคลื่อนความคิดที่มีวิสัยทัศน์ด้วยแผนหรือกลยุทธ์

ใหม่และนำนวัตกรรม ปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สถานการณ์กำลังเปลี่ยนแปลงและบนเส้นทางสู่ความสำเร็จในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่สามารถครอบงำตนเอง คน และทุกสิ่งได้ ซึ่งต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลป์ของการบริหารสมัยใหม่กุญแจสำคัญของการบริหารที่มีประสิทธิภาพที่เน้นทั้งศาสตร์และศิลป์คือการพัฒนาความคิดของมนุษย์ ทำให้คนสามารถพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จได้ สิ่งนี้ต้องการผู้บริหารเทคโนโลยีในการปรับปรุงการจัดการให้ทันสมัย ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน คือ

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมมี4 ด้าน ดังนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนมากขึ้นประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์กร มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และเป้าหมายผลผลิตหลักเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างภาพในอนาคตให้เป็นจริง หรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวของสถานศึกษาใช้เป็นแนวดำเนินงานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมตามที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.4 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัลเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมและนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและแสดงถึงความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการทำงานด้วยประสบการณ์ ความชำนาญ และการสร้างทีมงานใหม่ประกอบกับการ

นำทีมงานให้มีการทำงานที่ดี โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จะนำไปสู่การทำงานให้สำเร็จมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำให้สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจง และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.2 การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในองค์กรหรือรู้สึกไว้วางใจในผู้บริหาร รักษาความไว้วางใจระหว่างคำพูดและการกระทำกับเพื่อนร่วมงานเสมอจนกว่าทีมจะสามารถปรับตัวได้ดีกับสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบ การดูแลซึ่งกันและกันและการแสดงออกที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ทำให้งานมีประสิทธิภาพและจัดการได้ง่ายขึ้น

2.3 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานประสานประโยชน์ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. การมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์หมายถึงการมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ นี่คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รู้จักนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน นำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพได้ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีจินตนาการที่ลึกซึ้งคือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล้าคิดกล้าฝัน กล้าท้า กล้าวางแผน กล้าสร้างสรรค์ ที่ไม่เหมือนใครด้วยบูรณาการความจริงกับประสบการณ์ชีวิต

3.2 ความคิดริเริ่ม หมายถึง การกระทำของผู้บริหารในการคิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นมีผลที่ดีต่อองค์กร สิ่งที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ทั่วไปและไม่เหมือนกับสิ่งที่มีอยู่แล้ว

3.3 การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่มีความคล่องแคล่วในการคิดเรื่องราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาที่จำกัด

4. บทบาทเชิงนวัตกรรม หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่จะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการสนับสนุน ช่วยเหลือ จูงใจ ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่มี 4 ด้าน ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำทางความคิด หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถในเรื่องใด ๆ สามารถใช้ทักษะการพูดและการเขียน ฝึกเหตุผลตามปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาไปใช้ได้อย่างชำนาญ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์

4.2 การเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง การกระทำของผู้บริหาร ในการใช้ความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการองค์การได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4.3 การเป็นนักสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงาน ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเต็มศักยภาพ

4.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่สามารถสร้างการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านบุคลิกภาพโดยรวม จนทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่นศรัทธาต่อการบริหารงานจนยอมปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ จนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และเลือกที่จะปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 4 ด้าน ดังนี้

5.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเป็นผู้มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี เป็นคนที่มีเป้าหมาย เปิดเผยความรู้สึก และการปฏิบัติมีความคิดและการยอมรับค่านิยม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

5.3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่สามารถจัดการและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเป็นผู้ที่ไว้วางใจจากผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อสุภาพ และจิตใจอ่อนโยน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

5.4 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดีมีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัยในตนเอง และมีจิตสำนึกรับผิดชอบที่ดีทั้ง ต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

สุจิตตา หนูงาม (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

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

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคต มองเห็นการเปลี่ยนแปลงการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงมีการสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อยกระดับคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม จะทำให้เกิดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความคิดเป็นระบบ มีการทำงานเป็นทีมและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ย่อมส่งเสริมให้ บุคลากรมองเห็นภาพอนาคตร่วมกัน สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์การ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา พัฒนาการศึกษา และส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการมี จินตนาการ มีความคิดริเริ่ม มีความคิดยืดหยุ่น คล่องแคล่ว มีความคิดรอบคอบ และละเอียดลออ เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ในการทำงาน มีการวางแผนการทำงาน ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และเกิดวัฒนธรรม

การทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถควบคุมจิตใจและ พฤติกรรมของตนเองให้พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ใฝ่ที่จะเรียนรู้ และสร้างสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อมุ่งสู่จุดหมาย ปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จขององค์การ

3. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงการจัดการองค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงาน มีแผนการดูแลและติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ส่งผลให้บุคลากรได้เรียนรู้ คิด และอธิบายประเด็นหรือพิจารณาประเด็นร่วมกันผ่านการพูดคุย อภิปราย ปรึกษาหารือ ปรึกษาหารือกันเป็นประจำเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ สมาชิกในทีมทำงานด้วยความสามัคคีและทำงานร่วมกันด้วยความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ตัดสินใจ.

4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่โน้มน้าวให้บุคลากรในองค์การคล้อย ตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ โดยจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวก สนับสนุน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการทำงานมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ว่ามีความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ เห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้ผลของงาน เกิดความกระจ่างชัดเจนเป็นระบบ มีลักษณะบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม

5. การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เป็นนวัตกรรม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับผู้บริหารสถาบันการศึกษา สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะด้วยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อยกระดับผลการเรียน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ทางนวัตกรรม ย่อมทำให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบ มีมุมมองหรือโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีการแลกเปลี่ยนความรู้ เข้าใจตนเอง ผู้อื่นและองค์กร และสามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดตามเป้าหมายขององค์กร

ฮะฟีซุดดีน เจะมุ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกำหนดแนวทางอย่างชัดเจนของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

2. ด้านการสร้างบรรยายกาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้าใจ ส่งเสริมและสนับสนุน เป็นกันเอง และบริบทของสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารเปิดโอกาส ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และจะให้อิสระในการทำงาน ไม่ตีกรอบ

4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ในโลกปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีในการสอนและการทำงานมีความสำคัญมาก งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม

5. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดใจรับฟัง เข้าใจ ร่วมสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารจำเป็นต้องประชุมและวางแผนร่วมกัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบไปด้วย George (2012); Johannessen and Skaalsvik (2014); จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560); อนุสรณ์ นามประดิษฐ์และชูชีพ พุทธประเสริฐ (2562); ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563); สุจิตรา หนูงาม (2562); ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล (2564); ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2564); ฮะฟีซุดดีน เจะมุ (2564) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มและสังเคราะห์ แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามที่นักวิชาการได้ให้ความเห็นที่ตรงกัน ดังรายละเอียดในตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	George (2012)	Johannessen and Skaalsvik (2014)	จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	สุจิตรา หนูงาม (2562)	อนุสรณ์ นามประดิษฐ์และชูชีพ พุทธประเสริฐ (2562)	ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล (2564)	ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2564)	ฮะฟีซุดดีน เจะมุ (2564)	สรุปค่าคะแนน	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
ด้านการมีวิสัยทัศน์			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	*
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	*
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	✓		✓	✓		✓	✓		✓	6	*
ความกระตือรือร้น		✓								1	

ตาราง 1 (ต่อ)

ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม		✓		✓		✓	✓	✓	5	*
ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้						✓			1	
ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ							✓		1	
ด้านการวัดผลประเมินผล	✓								1	
ด้านการบริหารความเสี่ยง		✓	✓	✓	✓		✓		5	*
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			✓					✓	2	
ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	✓								1	
ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม					✓				1	
ความอดทนต่อผู้ที่มีความคิดเห็น	✓								1	
การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม					✓				1	

จากการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารนั้น มีประเด็นที่น่าสนใจอยู่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การเลือกประเด็นในการวิจัยในครั้งนี้ โดยทำการเลือกภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ดังนั้น ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และนำมากำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้เหมาะกับหัวข้อในการศึกษา และมีงานวิจัยสนับสนุน ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยได้จำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร 5. ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยผู้วิจัยจะขอให้ความหมายในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ให้ความหมายว่า การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ 3 ด้าน ดังนี้

1. การมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความกล้าที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างความจริงกับประสบการณ์ที่ได้พบเจอ

2. การมีความคิดริเริ่ม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหา พัฒนาสิ่งใหม่ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่แตกต่างจากเดิมที่มีอยู่โดยปกติ และไม่เหมือนกับสิ่งที่มีอยู่เดิม

3. การมีความคิดหลากหลายและยืดหยุ่น หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด มีวิธีการในการหาคำตอบได้อย่างรวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาที่จำกัด การค้นหารายละเอียดที่เกี่ยวข้อง จนได้คำตอบที่หลากหลาย ตลอดจนการปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และเป้าหมายขององค์กร

สุจิตตา หนูงาม (2562) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูปฏิบัติตนตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่าง เคร่งครัด ผู้บริหารกำหนดและสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์แนวโน้ม ทิศทางของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สถานศึกษาเกิดนวัตกรรมและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามที่สถานศึกษาต้องการ ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของครูและให้อิสระครูในการดำเนินงานและการตัดสินใจ สนับสนุนทรัพยากรและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารที่สอดคล้องกับสถานการณ์ได้

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการมีจินตนาการ มีความคิดริเริ่ม มีความคิดยืดหยุ่นคล่องแคล่ว มีความคิดรอบคอบ และละเอียดลออ เพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ในการทำงาน มีการวางแผนการทำงาน ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และเกิดวัฒนธรรมการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเองให้พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ใฝ่ที่จะเรียนรู้ และสร้างสิ่งใหม่ ๆ อยู่

ตลอดเวลา รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อมุ่งสู่จุดหมาย ปฏิบัติงานให้บรรลุ ความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จขององค์การ

จากให้ความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย มีการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียว ฉลาด ทั้งนี้ผู้บริหารมีการส่งเสริมและกระตุ้นครูในการกล้าคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มศักยภาพของตน เพื่อมุ่งสู่จุดหมาย ปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จของสถานศึกษา

ด้านการมีวิสัยทัศน์

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานสามารถร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษาภาพรวม มากำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน แล้วนำไปสู่การลงมือทำตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมมี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. การกำหนดวิสัยทัศน์ 2. การสร้างวิสัยทัศน์ 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรม แสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคต มองเห็นการเปลี่ยนแปลงการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการรวมถึงมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มุ่งยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม จะทำให้เกิดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความคิดเป็นระบบ มีการทำงานเป็นทีมและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ย่อมส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นภาพอนาคตร่วมกัน สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับ

วิสัยทัศน์ขององค์การ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา พัฒนา การศึกษา และส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ

จากให้ความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีทิศทางการบริหารที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา พัฒนา การศึกษาและส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ

ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้กระทำมามีการสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถประสบการณ์หรือการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆและการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพในการบริหารจัดการ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดผลทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้บุคลากร มีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยมีส่วนร่วมกำหนดการปฏิบัติงาน เป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. การสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการบริหารจัดการของผู้นำ และผู้ที่เกี่ยวข้อง จนทำให้ทีมมีการเปลี่ยนแปลงต่อ

สภาพแวดล้อมรอบตัวได้เป็นอย่างดี มีความเสมอต้นเสมอปลายทั้งการกระทำและคำพูด และมีการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจ ไม่มีความลำเอียง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่อการบริหารงานมากขึ้น

3. การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานประสานประโยชน์ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติของการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

ปิยาภรณ์ พลเสนา พนายุทธ เชยบาล (2564) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้าง ทีมงานที่มีความสัมพันธ์กัน ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแต่ ละคนมีมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ และร่วมกันแก้ไขปัญหาให้งานสำเร็จด้วยมิตรภาพที่ดีต่อกัน กำหนดระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวัง ของสมาชิกภายในทีม ที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อทำให้มีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ การมีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต เปิดโอกาสให้สะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการทำงาน โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์ สำคัญที่ต้องการ ส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ สร้างสัมพันธภาพ ธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ใช้ความสามารถที่หลากหลายของครูมาทำงานเป็นทีมงานเพื่อปฏิบัติภารกิจ มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาพิจารณา ประกอบในการกำหนดภาระงาน ส่งเสริมให้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ มีความจริงใจ มีความร่วมมือร่วมใจใน การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ฮะฟีซุดดีน เจะมุ (2564) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนรวม หมายถึง ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องประชุม วางแผนงานร่วมกัน

จากให้ความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู โดยมีการแสดงออกทางพฤติกรรมสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทุกคนทุกฝ่ายมีความสำคัญ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาไปด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการทำงานโดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายใน ด้วยการมองเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ มุ่งเน้นกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิด การสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริม แรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปิยาภรณ์ พลเสนา พนายุทธ เชยบาล (2564) ได้ให้ความหมายว่า ด้านที่สร้างบรรยากาศองค์กรที่เป็นนวัตกรรมคือพฤติกรรมของผู้จัดการ สถานศึกษาที่กำหนดนโยบายการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาและบรรยากาศการทำงานที่เน้นคนเป็น ศูนย์กลาง ส่งเสริมและจูงใจให้บุคคลแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมและผลิตผลงานที่มีคุณภาพให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศเกื้อกูลส่งเสริมให้ครูและ การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน เพิ่มศักยภาพของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง คิดอย่างเป็นระบบ และเป็นโรงเรียนที่ปลูกฝังการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ คงสถานะของประเด็นคุณภาพผู้เรียนในการประเมินภาพรวมโดยใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการ

เรียนรู้และทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ช่วยให้คนในองค์กรเข้าถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงระบบและกระบวนการทางเทคนิคตลอดจนโครงสร้างการทำงานร่วมกันซึ่งจะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานสอบถามและทักษะความรู้ของผู้อื่นและการสนับสนุนจากผู้จัดการทุกระดับมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัด สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสร้าง วัฒนธรรมองค์การที่เน้นผลลัพธ์ที่มีนวัตกรรม ย่อมส่งผลให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่ รับผิดชอบ มีมุมมองหรือโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความคิดความเข้าใจทั้งในเรื่องของตนเอง ผู้อื่นและองค์การ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ฮะฟีซุดดีน เจะมุ (2564) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาได้ สามารถศึกษาปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นมาในอนาคตได้ เพื่อพร้อมในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม

จากให้ความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาตนเอง คณะครู ให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ด้านการบริหารความเสี่ยง

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการ ดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางและมาตรการควบคุม เพื่อป้องกันที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจาก เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตาม การบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ โดยพิจารณาและไตร่ตรองถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขององค์กร กล้าที่จะทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

สุจิตรา หนูงาม (2562) ได้ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การการทำสิ่งที่นอกเหนือจากเดิม ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูได้ลองหรือเสี่ยงในการนำการดำเนินการแบบใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้วิธีการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ ครูสามารถค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ในระหว่างทดลองใช้ได้ อย่างอิสระ จนกระทั่งเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนว่าสิ่งที่ปฏิบัติใช้ได้เป็นอย่างดี จึงนำวิธีการแบบใหม่ ๆ เหล่านั้นได้ว่า เป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องมีส่วนร่วมในวางแผนบริหารความเสี่ยงและการนำนวัตกรรมไปลองใช้ ตลอดจนการวางความพร้อมถ้ามีกรณีที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นได้

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2564)ได้ให้ความหมายว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การมีความกล้าเสี่ยงเพื่อตัดสินใจที่จะทำให้เกิดนวัตกรรม เป็นผู้นำทางการคิดด้วยการคิดเองหรือนำความคิดของคนอื่นมาประยุกต์ใช้พัฒนาให้เป็นของตนเองได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารการศึกษาควรเปลี่ยนกระแสการจัดการศึกษาใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดรูปธรรมในการจัดการศึกษา และก่อให้เกิดผลผลิตอย่างสร้างสรรค์

จากให้ความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่างมีระบบ มีการวางแผนงานที่ดี กล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

วรัท พฤกษากุลนันท์ (2550, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน คือ ความสามารถในการเพิ่มผลผลิต

หรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

มัณฑรา ธรรมบุศย (2551) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือ รู้ว่าควรทำงานอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด

กันตยา เพิ่มผล (2551) ประสิทธิภาพเป็นการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการทำงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้รับเป็นตัวแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานนั้น ๆ อาจจะแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะของการเปรียบเทียบระหว่างรายจ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไร มีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงว่าประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความหมายของประสิทธิภาพปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึง ความสามารถที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานทำงานได้สมบูรณ์และเป็นที่พอใจของบุคคลอื่น ๆ

วนิดา ลิ้มจิตสมบูรณ์ (2536) ซึ่งได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. คุณภาพของงาน คือ สิ่งที่เกิดประโยชน์ คุ้มค่า เกิดเป็นความพึงพอใจต่อผู้ผลิต
2. ปริมาณงาน จำนวนงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมาย
3. เวลา คือ ระยะเวลาที่ใช้ในทำงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงานรวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกำหนด
4. วิธีการ ลักษณะของการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทและบุคคล
5. ค่าใช้จ่าย คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

จากให้ความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิผลปฏิบัติงานของครู หมายถึง การดำเนินงานของครูโดยไม่สิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงาน การทำงานที่บรรลุเป้าหมายในคุณภาพและปริมาณที่ต้องการผลสำเร็จหรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ หรือทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม (2560) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมี

บทบาทต่อการสร้างคนเอาไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือบทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการ และการใช้ชีวิตประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครู

กัลยาณี สูงสมบัติ (2550, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยครูทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาเพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครูดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผล จึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด (2560) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั้น จัดทำเพื่อนำข้อมูลหรือผลการปฏิบัติงานที่ได้จากการประเมิน ไปใช้ในการพัฒนาบุคคล ให้กับบุคคลภายในองค์กร รวมถึงทำให้องค์กรได้รู้ว่าบุคคลที่ทำงานงานในตำแหน่งปัจจุบันนั้นมีความรู้ทักษะ และความสามารถ ในการทำงานงานอยู่ในระดับใด มีประสิทธิผลเพียงพอต่อการทำงานหรือไม่

องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560) กล่าวว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูเป็นคุณลักษณะผู้ร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งที่หล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพดำเนินกิจกรรมที่สร้างสรรค์โดยวางแผน วัตถุประสงค์ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงประสิทธิภาพและการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สำเร็จ

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ส่งเสริมแรงและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นโดยทีมงานแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูหมายถึง ประพฤติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้จัดทำคู่มือการประเมิน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาสมรรถนะครูขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน คือ

1. การบริหาร หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

ประภัสสร ทองแสง (2560) กล่าวว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550) ได้กล่าวถึง การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู มีการประเมิน 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน
    1.1 การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร
    1.2 การจัดการเรียนรู้
        1.2.1 การออกแบบหน่วยการเรียนรู้
        1.2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)/แผนการสอนรายบุคคล (IIP)/แผนการจัดประสบการณ์
        1.2.3 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้
        1.2.4 คุณภาพผู้เรียน
    1.3 การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้
    1.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
    1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
    2.1 การบริหารจัดการชั้นเรียน กิจกรรมหรือโครงการ
    2.2 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา
    2.3 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา หลักสูตร กิจกรรมหรือโครงการ
3. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ
    3.1 การพัฒนาตนเอง
    3.2 การพัฒนาวิชาชีพ

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุด ในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การหมั่น

พัฒนาตนเองมีการติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การรักษาวินัย หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง ดูแล ป้องกัน ไม่ฝ่าฝืน หรือหลีกเลี่ยงหากพบว่ามีการกระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการทางวินัยทันทีเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ผู้อื่น การรักษาวินัยที่ดีนั้น นอกจากตัวข้าราชการเองที่จะต้องเรียนรู้สำนึกและตระหนักในหน้าที่แล้ว ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยด้วย

3. คุณธรรม จริยธรรม มีความหมายดังนี้ คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีภายในบุคคลเป็นความจริงแท้หรือสัจธรรมที่ทำให้เกิดการกระทำในกรอบที่ดีงาม มีจิตใจเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข มีความรัก เมตตา ปรารถนาดี ไม่เบียดเบียนทำร้ายผู้อื่น เป็นลักษณะของความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ เป็นสภาพคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนานเป็นตัวกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจ เป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงในชีวิต ดังนั้นคุณธรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดของจริยธรรม ส่วนคำว่าจริยธรรม หมายถึง ข้อปฏิบัติหรือหลักความประพฤติที่ดีงามและเป็นไปเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม อันส่งผลให้ชีวิต มีระเบียบแบบแผน รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติดีปฏิบัติถูกต้อง อันเป็นผลมาจากความคิดที่สังคมหรือบุคคลมีความเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดีเป็นกรอบกำหนดไว้เพื่อให้สังคมเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความร่มเย็นเป็นสุขมีความรักความสามัคคีและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

4. จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานของพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมสำหรับบุคคล เพื่อรักษาและเพิ่มพูนเกียรติคุณ ชื่อเสียง และสถานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติ

วรัชยา ลาบบุญ (2563) กล่าวถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา ซึ่งครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ รวมทั้งฝึกฝนทักษะความชำนาญของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

ด้านการพัฒนาตนเอง

1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การที่ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ศึกษาค้นคว้าหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

2. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง ครูผู้สอนมีการจัดทำแผนการสอนของตนเอง ครูทำบันทึกหลังการสอนทุกครั้งหลังสิ้นสุดกิจกรรมแล้วนำมาวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป และมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

3. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง ครูผู้สอนจัดหาจัดทำสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและจัดการเรียนรู้มีการใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการปรับปรุงดูแลบำรุงสื่อให้ใช้การได้ตลอดเวลา

4. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนมีการปฏิบัติตนตามระเบียบทางราชการอยู่ในศีลธรรมอันดีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิรยะอุตสาหะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อุทิศเวลาให้กับทางราชการและแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ถูกกาลเทศะ

5. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ครูผู้สอนค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์สิ่งที่ดีมาพัฒนา นำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่กับผู้เรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด รู้เท่าทันทุกสถานการณ์และสามารถปรับตัวได้

ด้านการตัดสินใจ

ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนจัดการสอนตามแผนการการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จริง

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง ครูผู้สอนให้ความรู้และให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนถนัด มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดส่งเสริมความสามารถเหมาะสมเต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นพัฒนาการตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคลโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการทำโครงการหรือโครงงานจัดกิจกรรมให้ผู้ได้ได้ฝึกแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

3. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง ครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล บันทึกหลังสอนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล

4. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สอบถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่นักเรียนสนใจ เปิดโลกทัศน์ใหม่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนการเรียนรู้นอกห้องเรียนและให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเมื่อนักเรียนประสบปัญหา

ด้านการทำงานเป็นทีม

1. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ครูผู้สอนทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ เอื้อเฟื้อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามัคคีในหมู่คณะ

2. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

กวีศุภณิฐ วิกรมวยากรม์ (2563) การปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1. ด้านการจัดการเรียนรู้
2. ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
4. ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน
5. ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ

6. ด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2564) กล่าว แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน

โดยพิจารณาจากการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และคุณภาพ ผู้เรียน การสร้างและหรือ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ และการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

โดยพิจารณาจากการบริหาร จัดการชั้นเรียนและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

โดยพิจารณาจากการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพ

4. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สุธิกานต์ บริเอก (2564) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การทำงานในหน้าที่ที่ได้รับในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างดี เกิดประโยชน์สูงสุดใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดโดยการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยครูผู้สอนมีการสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล/แผนการสอนรายบุคคล/แผนการจัดประสบการณ์ มีการใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียนและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของชั้นเรียน มีการจัดการระบบช่วยเหลือผู้เรียนที่เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของชั้นเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็วสามารถตรวจสอบได้

3. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ โดยครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองมีการและเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวิชาการหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการ มีการนำความรู้ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และนำแผนพัฒนาตนเองมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านการรักษาวินัย มีการสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยและวางตนเป็นกลางทางการเมือง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต วิริยะ อุตสาหะ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชนและสังคม ตรงต่อเวลาและอุทิศตนต่องานรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดย ไม่มีมูลความจริงและไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงอีกทั้งให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้มาติดต่อในหน้าที่ราชการ และรักษาความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการ

5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยครูผู้สอนมีการปฏิบัติตามพระบรมราโชวาทพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อสังคม บำเพ็ญประโยชน์และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้เรียนและบุคคลทั่วไป ประพฤติปฏิบัติตนตามครรลองของวัฒนธรรม หลักธรรมทางศาสนาและประเพณีอันดีงามของไทย มีการเคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถมีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน หลีกเลี่ยงอบายมุข

6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการชุมชนและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาระดับของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารจากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบไปด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560); เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560); ประภัสสร ทองแสง (2560); สถาบันพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา (2560); ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561); วรัชยา ลาบบุญ (2563); กวีศุภณิฐ วิกรมวยากรม์ (2564); สำนักงาน ก.ค.ศ.(2564); สุธิกานต์ บริเอก (2564) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มและสังเคราะห์ แล้วนำมาแจกแจงความถี่ตามที่นักวิชาการได้ให้ความเห็นที่ตรงกัน ดังรายละเอียดในตาราง 2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560)	ประภัสสร ทองแสง (2560)	สถาบันพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา (2560)	ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561)	กรรณิการ์ บุญอาจ (2561)	วรัชยา ลาบบุญ (2563)	กวีศุภณิฐ วิกรมยากรม์ (2564)	สำนักงาน ก.ค.ศ.(2564)	สุธิกานต์ บริเอก (2564)	**สรุปค่าความถี่**	**องค์ประกอบที่เสนอเพื่อศึกษา**
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓				6	*
ด้านการบริการที่ดี	✓	✓									2	
ด้านการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	*
ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓			✓	✓				5	
ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	✓	✓			✓					✓	4	
ด้านการจัดการเรียนการสอน				✓		✓		✓	✓	✓	5	*
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	✓			✓				✓	✓	✓	5	*
ด้านการรักษาวินัย					✓					✓	2	
ด้านคุณธรรม จริยธรรม					✓					✓	2	
ด้านการตัดสินใจ							✓				1	
การประพฤติปฏิบัติตน						✓						
ด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย								✓	✓			2
ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือ								✓				1
ด้านการประสานความร่วมมือ								✓				1
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	✓											1

ตาราง 2 (ต่อ)

ด้านการบริหาร หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	✓	1
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย	✓	1
ด้านภาวะผู้นำครู	✓	1
ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือ	✓	1

จากการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้นพบว่า การสังเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูนั้น มีประเด็นที่น่าสนใจอยู่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การเลือกประเด็นในการวิจัยในครั้งนี้ โดยทำการเลือกประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ดังนั้นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และนำมากำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เหมาะกับหัวข้อในการศึกษา และมีงานวิจัยสนับสนุน ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยและอกสารที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. ด้านการพัฒนาตนเอง 3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4. ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยผู้วิจัยจะขอให้ความหมายในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เป็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพเหมาะสม ใช้ความคิดสร้างสรรค์โดยการวางแผน เป้าหมาย ติดตามผล และประเมินประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพและการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้. มีการค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ประภัสสร ทองแสง (2560) กล่าวว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

จากให้ความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานหมายถึง ครูมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีคุณภาพ และมีริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพ ประกอบกับการมีผลงานอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ มีการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านการพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

เกียรติสุดา ศรีลาชัย (2560) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ค้นคว้าหาความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ และมีการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม ในการพัฒนาตนเองพัฒนางานเกิดผลสำเร็จ

ประภัสสร ทองแสง (2560) ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550) กล่าวว่า ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะและวิชาชีพครู โดยมีแผนการพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็น องค์ความรู้ใหม่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัดมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาทในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2550) กล่าวว่า ด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นสำเร็จจากการทำงานของครูที่มี กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ โดยมีแผนการพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็น หรือตามแผนกลยุทธ์ของ หน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด พัฒนาตนเองตามแผน นำความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่ได้จาก

การพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมการจัด การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยครูผู้สอนเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำองค์ความรู้ ที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมที่ได้ จากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวงวิชาชีพ

จากให้ความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ครูมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เป็นผู้นำมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาท ในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบกับการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า เป็นการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การทำเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การตรวจสอบและดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550) กล่าวว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและเป็นผู้เสริมแรง เป็นผู้ชี้แนะแนวทางให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา แสวงหาความรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นผู้คิดวิเคราะห์ ปฏิบัติ และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2550) กล่าวว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครู ที่มีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน ประจำชั้นหรือประจำวิชาที่รับผิดชอบ และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

จากให้ความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ครูมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน สามารถปฏิบัติ และค้นพบ คำตอบด้วยตนเอง มีส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ด้านการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เป็นความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550) กล่าวว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การวางแผนการจัดทำหลักสูตรและหรือพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีปัญญา มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน จุดประสงค์ และสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา โดยจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการ รูปแบบที่หลากหลาย เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นสำคัญ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเกิดการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติตามสภาพจริง

กรอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550:41) กล่าวว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผลสำเร็จจากการทำงานของครู มีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จัดทำและหรือพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล/แผนการสอน

รายบุคคล/แผนการจัดประสบการณ์ อย่างเป็นระบบ มีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และ ตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

จากให้ความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ครูมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรและหรือพัฒนาหลักสูตร แผนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนและพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีปัญญา มีศักยภาพ ในการเรียนรู้และมีสมรรถนะคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา มีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ มีการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ และมีการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุจิตตา หนูงาม (2562) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ผลการศึกษา พบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านการบริหารความเสี่ยงกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์ใน ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r_{xy} =.305) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการบริหารความ เสี่ยงสามารถพยากรณ์คุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นไปตามสมการ

พยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.87 + 0.32(X_4) + 0.27(X_1)$ และในรูปสมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน $(Z_Y = 0.41(Z_{x4}) + 0.29(Z_{x1})$

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์มุ่งมั่นตั้งใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมที่ดี สร้างเชื่อมั่น ความศรัทธา ให้ขวัญกำลังใจ ให้ความสนใจ ชื่นชม ยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ร่วมงาน สร้างความตระหนัก ความเข้าใจเจตคติที่ดี แสวงหาความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนนำเทคนิควิธีการสอน นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

2. ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนการบริหารจัดการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้ในสถานศึกษา พัฒนาตนเองและเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอน สร้างความตระหนัก และความสำคัญของกฎระเบียบและจริยธรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้องดีงามเหมาะสม

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2564) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

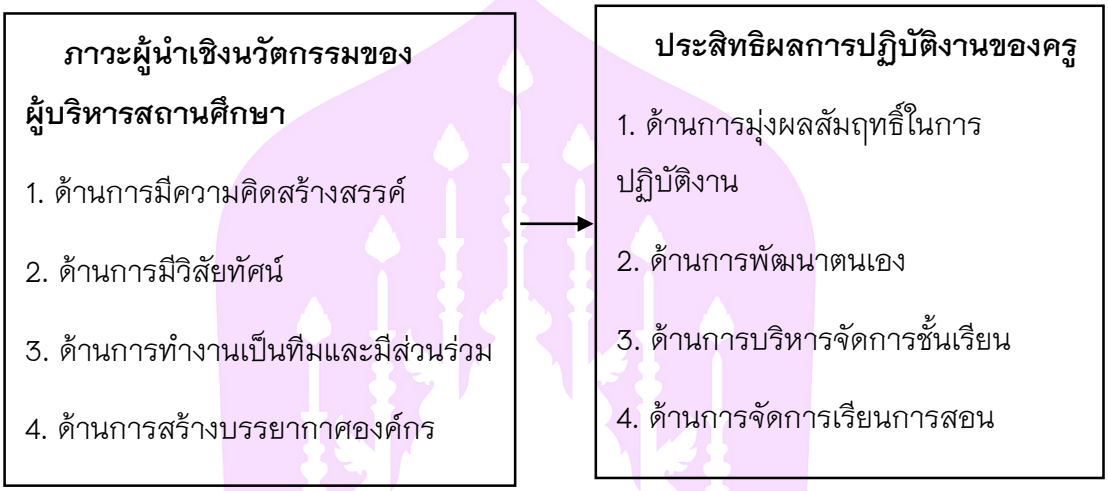
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือด้านการบริหารความเสี่ยงด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ร้อยละ 72.60 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีผลต่อการสร้างนวัตกรรม โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะมีการคิดจูงใจ สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ บริการใหม่ ๆ หรือกระบวนการทำงานที่นอกเหนือจากเดิมขึ้นในสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบทางการบริหารจัดการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่มุ่งเน้นสู่นวัตกรรม เพื่อจะทำให้สถานศึกษาได้เห็นว่ามีประสิทธิภาพ มีความมุ่งหมายทางด้านนวัตกรรมที่เกิดจริงและผลจริง โดยสามารถกำหนดระดับของเป้าหมายสถานศึกษาได้ การจัดโครงสร้างสถานศึกษาที่ส่งเสริมการสร้างสถานศึกษา ซึ่งควรเป็นโครงสร้างที่และในการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติงานที่สามารถทำร่วมกันได้ โดยเฉพาะทีมแบบข้ามสายงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการผลักดันให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในองค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถใช้วิธีการในการจูงใจที่หลากหลาย ทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษาที่จะสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม และการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่นวัตกรรม นำข้อมูลกลับมาใช้ในการสร้างสรรค์ นอกจากนี้จากการศึกษาเอกสารและ

งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ ดังนี้



ภาพ 1 **แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย**

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวมรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 246 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของทาโร ยามาเน (Taro Yamane', 1973 : 727–728) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 152 คน จำแนกได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	ขนาดใหญ่		
1	อนุบาลเวียงแก่น	25	16
	ขนาดกลาง		
2	ปางหัดสหศาสตร์	23	14
3	ขุนขวากพิทยา	21	13
4	ปอวิทยา	20	13
5	บ้านห้วยหาน	19	12
6	บ้านห้วยคุ	19	12
7	บรรพตวิทยา	18	11
8	บ้านห้วยลึก	15	9
9	ไตรมิตรวิทยา	14	9
10	บ้านทรายทอง	11	7
11	บ้านท่าข้าม	9	6
12	บ้านม่วงยาย	9	6
13	บ้านไทยสมบูรณ์	8	5
14	สมถวิลจินตมัยบ้านห้วยแล้ง(ต.ช.ด.อนุสรณ์)	7	4
	ขนาดเล็ก		
15	บ้านหลู้	8	5
16	บ้านผาแล	5	3
17	บ้านหนองเตา	5	3
18	บ้านโล๊ะวังผา	4	3
19	บ้านทุ่งคำ	3	1
20	บ้านห้วยเอียน	3	1
	รวม	246	152

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 36 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1967, p. 247) มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120–127)

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1967, p. 247) มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120–127)

ระดับ 5 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

3. นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ มาสร้างแบบสอบถาม 3 ตอน

4. ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการทำแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความชัดเจนของภาษาในข้อคำถามและครอบคลุม เนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไข วิธีที่ใช้ ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ IOC

6. ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาตรวจแก้ไข เพื่อความถูกต้องนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องตามเนื้อหา ภาษา และโครงสร้าง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจแบบสอบถาม มีดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร	อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม	ประธานคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอนุบาลดวงตะวัน อาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

โดยค่า IOC ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และค่า IOC ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ลูกต้องและเหมาะสม

7. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่

ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือที่ได้กลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยให้มีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ของแบบสอบถามโดยในตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในการขอเก็บข้อมูล ครูในอำเภอเวียงแก่น

3. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากครูในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

4. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บรวบรวม โดยได้รับคืน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ไปตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในอำเภอเวียงแก่น ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการกรอกข้อมูล

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาจัดข้อมูล ลงรหัส ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ นำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120–127)

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ นำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120–127)

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

6. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) แปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31–0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. วิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และสร้างสมการถดถอย เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
   1.1 ค่าความเที่ยงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
   1.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
   1.3 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination index)
2. สถิติพื้นฐาน
   2.1 ค่าร้อยละ
   2.2 ค่าเฉลี่ย
   2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

   3.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

   3.2 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช่ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t–test)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาแบบ (F–test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเพียร์สัน
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Adj. R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน
X_{tot}	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม
X_1	แทน	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

X_2 แทน ด้านการมีวิสัยทัศน์

X_3 แทน ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

X_4 แทน ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร

X_5 แทน ด้านการบริหารความเสี่ยง

Y_{tot} แทน ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

Y_1 แทน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

Y_2 แทน ด้านการพัฒนาตนเอง

Y_3 แทน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

Y_4 แทน ด้านการจัดการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 6 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	33	21.71
หญิง	119	78.29
รวม	**152**	**100.00**
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	64	42.11
30–40 ปี	63	41.45
41–50 ปี	17	11.18
มากกว่า 50 ปี	8	5.26
รวม	**152**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	117	76.97
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	20	13.16
ปริญญาโท	15	9.87
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	**152**	**100.00**
ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	61	40.13
5–10 ปี	52	34.21
11–15 ปี	31	20.40
มากกว่า 15 ปี	8	5.26
รวม	**152**	**100.00**
ขนาดโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	16	10.53
โรงเรียนขนาดกลาง	119	78.29
โรงเรียนขนาดใหญ่	17	11.18
รวม	**152**	**100.00**

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ส่วนใหญ่มีเพศหญิง ร้อยละ 78.29 รองลงมาเพศชาย ร้อยละ 21.71 และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 42.11 รองลงมาอายุ 30–40 ปี ร้อยละ 41.45 อายุ 41–50 ปี ร้อยละ 11.18 และอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 5.26 ส่วนระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.97 รองลงมาในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ร้อยละ 13.16 และในระดับปริญญาโท ร้อยละ 9.87 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในระยะเวลา น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 40.13 รองลงมาในระยะเวลามากกว่า 5–10 ปี ร้อยละ 34.21 รองลงมาในระยะเวลา 11–15 ปี ร้อยละ 20.40 และในระยะเวลามากกว่า 15 ปี ร้อยละ 5.26 ส่วนขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 78.29 รองลงมาขนาดใหญ่ ร้อยละ 11.18 และขนาดเล็ก ร้อยละ 10.53 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร และด้านการบริหารความเสี่ยง เสนอได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมด้าน

ที่	รายการ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม n = 152 $\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.58	0.52	มาก	3
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.59	0.53	มาก	4
3	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.66	0.52	มาก	2
4	ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร	3.74	0.54	มาก	1
5	ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.57	0.52	มาก	5
	รวม	**3.63**	**0.47**	**มาก**	

จากตาราง 5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.63, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ($\bar{x}$ = 3.74, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.52) ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{x}$ = 3.57, S.D. = 0.52)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์

ที่	รายการ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม n = 152		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย	3.70	0.72	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม	3.49	0.70	ปานกลาง	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาด	3.47	0.72	ปานกลาง	7
4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและกระตุ้นครูในการกล้าคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.61	0.69	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีระบบ	3.64	0.74	มาก	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือก เพื่อส่งเสริมให้ครู ประยุกต์การทำงานด้วยวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	3.58	0.73	มาก	5
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานให้บรรลุ ความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จของสถานศึกษา	3.60	0.65	มาก	4
	รวม	**3.58**	**0.52**	**มาก**	

จากตาราง 6 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลาย ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการ

ทำงานอย่างมีระบบ ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาด ($\bar{X}$ = 3.47, S.D. = 0.72)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ที่	รายการ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม n = 152		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	3.55	0.67	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	3.61	0.70	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา	3.62	0.66	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการขอผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผนกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	3.64	0.66	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา การศึกษาและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ	3.57	0.67	มาก	5
6	ผู้บริหารมีทิศทางในการบริหารองค์กรที่ชัดเจน	3.59	0.68	มาก	4
	รวม	**3.59**	**0.53**	**มาก**	

จากตาราง 7 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการขอผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา

($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.67)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

ที่	รายการ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม n = 152		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู	3.72	0.69	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกทางพฤติกรรมสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน	3.68	0.70	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทุกคน ทุกฝ่ายมีความสำคัญ	3.65	0.74	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาไปด้วยกัน	3.66	0.65	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.63	0.63	มาก	7
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีเสนอแนะแนวทางในการทำงานโดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.62	0.72	มาก	8
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาให้งานสำเร็จ ด้วยมิตรภาพที่ดีต่อกัน	3.70	0.67	มาก	2
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.65	0.65	มาก	5
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน	3.66	0.70	มาก	4
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข	3.64	0.70	มาก	6
	รวม	**3.66**	**0.52**	**มาก**	

จากตาราง 8 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 3 ด้านการทำงานเป็น

ทีมและมีส่วนร่วม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาให้งานสำเร็จ ด้วยมิตรภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเสนอแนะแนวทางในการทำงาน โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.72)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร

ที่	รายการ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม n = 152		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาตนเอง คณะครู ให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ	3.74	0.67	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา	3.76	0.68	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	3.77	0.64	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.76	0.63	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศสนับสนุน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	3.67	0.65	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนบุคลากรในองค์การให้เข้าถึง ความรู้	3.76	0.65	มาก	2
	รวม	**3.74**	**0.54**	**มาก**	

จากตาราง 9 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 4 ด้านการสร้าง

บรรยากาศองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ($\bar{X}$= 3.77, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา ($\bar{X}$= 3.76, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}$= 3.67, S.D. = 0.65)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 5 ด้านการบริหารความเสี่ยง

ที่	รายการ	ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม n = 152		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่างมีระบบ	3.56	0.67	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานก่อนการปฏิบัติจริง	3.55	0.64	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความเสี่ยง	3.57	0.67	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนด้านการบริหารความเสี่ยง และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.59	0.66	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน	3.57	0.63	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูลองหรือเสี่ยงในการนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน การสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.57	0.65	มาก	3
7	ผู้บริหารการศึกษามีความเท่าทันต่อกระแสการจัดการศึกษาใหม่ และร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้	3.61	0.59	มาก	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่างมีระบบ	3.57	0.64	มาก	3
	รวม	**3.57**	**0.52**	**มาก**	

จากตาราง 10 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 5 ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารการศึกษามีความเท่าทันต่อกระแสการจัดการศึกษาใหม่ และร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 0.59) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนด้านการบริหารความเสี่ยง และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานก่อนการปฏิบัติจริง ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.64)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

การวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. ด้านการพัฒนาตนเอง 3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4. ด้านการจัดการเรียนการ เสนอได้ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวม

ที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล n = 152		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.64	0.44	มาก	3
2	ด้านการพัฒนาตนเอง	3.63	0.55	มาก	4
3	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.74	0.51	มาก	1
4	ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.68	0.51	มาก	2
	รวม	**3.68**	**0.45**	**มาก**	

จากตาราง 11 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$= 3.68, S.D. = 0.51) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.44) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$= 3.63, S.D. = 0.55)

ตาราง 12 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล n = 152		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	3.76	0.57	มาก	1
2	ท่านมีการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีการริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.52	0.60	มาก	5
3	ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	3.62	0.62	มาก	4
4	ท่านมีการพัฒนาผลงานและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.66	0.63	มาก	2
5	ท่านมีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และพัฒนาหน่วยการเรียนรู้	3.64	0.61	มาก	3
	รวม	**3.64**	**0.44**	**มาก**	

จากตาราง 12 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ท่านมีการพัฒนาผลงานและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีการริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.60)

ตาราง 13 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาตนเอง

ที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล n = 152		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	3.67	0.70	มาก	2
2	ท่านมีการนำความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	3.70	0.72	มาก	1
3	ท่านมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.61	0.70	มาก	4
4	ท่านเป็นผู้นำมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ	3.60	0.68	มาก	5
5	ท่านมีการแสดงบทบาท ในชุมชน หรือการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.62	0.70	มาก	3
6	ท่านมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน	3.62	0.68	มาก	3
	รวม	**3.63**	**0.55**	**มาก**	

จากตาราง 13 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X}$= 3.70, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ท่านมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเป็นผู้นำมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในระดับสถานศึกษาหรือระดับเครือข่ายหรือระดับชาติ ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.68)

ตาราง 14 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล n = 152		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	3.74	0.65	มาก	3
2	ท่านมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	3.78	0.70	มาก	2
3	ท่านมีการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	3.78	0.63	มาก	2
4	ท่านมีความสามารถปฏิบัติ และค้นพบ คำตอบด้วยตนเอง	3.68	0.64	มาก	5
5	ท่านมีส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน	3.73	0.61	มาก	4
6	ท่านมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม	3.80	0.66	มาก	1
7	ท่านมีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	3.73	0.61	มาก	4
	รวม	**3.74**	**0.51**	**มาก**	

จากตาราง 14 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ท่านมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความสามารถปฏิบัติ และค้นพบ คำตอบด้วยตนเอง ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.64)

ตาราง 15 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอน

ที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล n = 152		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรและหรือพัฒนาหลักสูตร	3.73	0.57	มาก	1
2	ท่านมีการทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	3.69	0.63	มาก	3
3	ท่านมีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	3.61	0.67	มาก	6
4	ท่านมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้	3.72	0.61	มาก	2
5	ท่านมีการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้	3.68	0.63	มาก	4
6	ท่านมีการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	3.67	0.63	มาก	5
	รวม	**3.68**	**0.51**	**มาก**	

จากตาราง 15 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านที่ 4 ด้านการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.68, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรและหรือพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ท่านมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{\bar{X}}$ = 3.61, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธแบบเพียรสัน (Pearson Product Moment Corelations Conefficient)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_{tot}
Y_1	0.644**	0.699**	0.684**	0.774**	0.711**	0.781**
Y_2	0.544**	0.636**	0.606**	0.666**	0.688**	0.702**
Y_3	0.637**	0.653**	0.705**	0.736**	0.763**	0.763**
Y_4	0.682**	0.682**	0.705**	0.729**	0.691**	0.779**
Y_{tot}	0.693**	0.736**	0.745**	0.799**	0.761**	0.833**

หมายเหตุ: ** แทนผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (r = 0.833) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (r = 0.774) รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง กับ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (r = 0.763) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร กับ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (r = 0.736) ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ กับ ด้านการพัฒนาตนเอง (r = 0.544)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ในการค้นคว้าตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

Model	R	R^2	Adj. R^2	Std. E.	F	Sig.
(X_4)	.799[a]	.843	.842	.181	265.740**	.000
(X_4) (X_5)	.848[b]	.919	.918	.131	190.133**	.000

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มาพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ที่สุดของตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่สมบูรณ์ที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .848 สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ (R^2) = .919 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 91.90 และมีสัมประสิทธิ์การถดถอย Adj. R^2 = .918 หรือร้อยละ 91.80

ตอนที่ 6 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 18 สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		Sig.
	b	Std.Error	B	t	
ค่าคงที่(a)	.828	.148		5.599**	.000
1.ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4)	.437	.051	.523	8.581**	.000
2.ด้านการบริหารความเสี่ยง(X_5)	.341	.053	.395	6.478**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า เมื่อนำปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ทั้ง 2 ด้าน ไปหาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) ตามลำดับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R = .848)ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 84.80 (R^2 = .919) เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อใช้ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.828 + .437(X_4) + .341(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .523(X_4) + .395(X_5)$$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า

1. ถ้าปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ .523 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่

2. ถ้าปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น เท่ากับ .395 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่

จากสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถเรียงลำดับตามสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานหรือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4)
2. ด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร และด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ร้อยละ 91.90

บทที่ 5
บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ได้แก่ ครูในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 152 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)ตามของขนาดโรงเรียน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ส่วนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

4. ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 มี 2 ปัจจัย คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร (X_4) และด้านการบริหารความเสี่ยง (X_5) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 84.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.828 + .437(X_4) + .341(X_5)$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .523(X_4) + .395(X_5)$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรที่แตกต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) กล่าวว่า การใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในการบริหารที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารสถานศึกษาว่าควรประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์สถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม โดยการตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน แบบเห็นหน้าเห็น

ตากัน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามี การสื่อสาร สร้างความเชื่อใจและนำสู่การเรียนรู้ซึ่งกัน เพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ โดย การพบปะพูดคุยหรือการสบสายตาในลักษณะสบตากัน จะทำให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษารู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยาภรณ์ พลเสนา และ พนายุทธ เชยบาล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2564)ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากครูต้องมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน สามารถปฏิบัติ และค้นพบ คำตอบด้วยตนเอง มีส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และมีกรอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550:41) กล่าวว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ครูการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการ

วิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบซึ่งสอดคลองกับงานวิจัยของ สุจิตรา หนูงาม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนา นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 3 พบว่า ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนา นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร กับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดขวัญชนก โตนาค (2556) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ การเข้าถึงสถานการณ์ของปัญหา และสามารถผลักดันวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พลเสนา และ พนายุทธ เชยบาล (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ ศิริบูรณ์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ร้อยละ 91.90 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารในอำเภอเวียงแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้มีการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560–2564 ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565 ให้มีพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลัก ในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่บริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการสนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษาขึ้นมา และมีการสร้างบรรยากาศองค์กร มีการร่วมมือสนับสนุนกันในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสามารถสนับสนุน หรือส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้มีการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ เป็นหนึ่งเดียวกัน ไม่แตกแยก สามารถแลกเปลี่ยนแนวคิดต่อกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับกับแนวคิดของ Marquardt (1994) ระบุว่า องค์การเรียนรู้ที่ดีเหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ประกอบด้วย 1.มีโครงสร้างเหมาะสม 2. มีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การร่วม 3. มอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ 4. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5. มีการสร้างและถ่ายโอนความรู้ 6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ 7. มุ่งเน้นคุณภาพ 8. มีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน 9. บรรยากาศสนับสนุน 10.การทำงานเป็นทีม และ 11. มีวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ต้องทำให้เกิดขึ้นและการสร้างองค์การนวัตกรรมก็เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์การในการแสวงหาโอกาสและสร้างศักยภาพให้มีขีดสมรรถนะสูงและความ

ได้เปรียบในการแข่งขัน และสอดคล้องกับแนวคิดของอนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ที่กล่าวว่า ความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีการสร้างสิ่งใหม่หรือมีการพัฒนาดัดแปลงสิ่งเดิมทั้งรูปแบบ วิธีการทำงานและการจัดการเรียนการสอน แล้วทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮะฟีซุดดีน เจะมุ (2565) ที่กล่าวว่า ความสามารถในวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้ สามารถศึกษาผลที่อาจจะเกิดขึ้นมาในอนาคตได้ เพื่อเตรียมหาแนวทางในการแก้ไขที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารต้องมีสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ความพร้อมของงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม

4.2 ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีบทบาทในการบริหารความเสี่ยง ส่งเสริมให้การบริหารความเสี่ยงเป็นของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารความเสี่ยง เกิดการตระหนักรู้ความเสี่ยงและนำมาใช้ในการบริหารงานในชีวิตประจำวันได้ สามารถทำการควบคุมและตรวจสอบได้ ดังนั้น การกำหนดกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กรตามมาตรฐานสากล ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดนโยบายในเรื่องการบริหารความเสี่ยงที่ชัดเจนจากผู้บริหารสถานศึกษา โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง บทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลรวมถึงหลักเกณฑ์และแนวทางในการบริหารความเสี่ยงที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งสถานศึกษา สอดคล้องกับไพฑูรย์ ศิริบูรณ (2022) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อความเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการจัดการบริหารปัจจัยและขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์การยอมรับได้ย่อมส่งผลให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกันมีการคิดและตีปัญหาหรือประเด็นพิจารณาของปัญหาโดยอาศัยการสนทนา การอภิปราย การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์สมาชิกใน ทีมมีการทำงานที่สอดประสานกันและปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีความไว้วางใจต่อกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสอดคล้องกับแนวคิดของสุจิตรา หนูงาม (2563) ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพการดำเนินงานก่อนระบุความเสี่ยง ศึกษาสภาพและวิเคราะห์เพื่อระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ รวมถึงผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ สนับสนุนและบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทาง

และสร้างมาตรฐานการควบคุมความเสี่ยง เพื่อป้องกันและลด โอกาสความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา อีกทั้งมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครู ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดและจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการบริหารความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ควรที่จะมีการพัฒนาและมีการวางแผนงานที่ดี มีวิธีการใหม่ ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความเสี่ยง มีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรที่มีคุณภาพ

2. จากประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ควรเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจัดให้มีการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน หรือตามความถนัด ตามสนใจของครู ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบกับการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน

3. จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร กับด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กร เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนและกระบวนการการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน สามารถปฏิบัติ และค้นพบ คำตอบด้วยตนเอง มีส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม มีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบ

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ควรที่จะให้ความสำคัญกับการการสร้างบรรยากาศองค์กร มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา สนับสนุนให้มีแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกองค์กร มีการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการบริหารจัดการกับความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนงานที่ดี รัดกุม และรอบคอบ ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และมีการวางมาตรการรองรับที่ดีในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยศึกษาจากสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับ (Best Practice)

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผล คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร และด้านการบริหารความเสี่ยง

บรรณานุกรม

เกียรติสุดา ศรีลาชัย. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา.**

ไพฑูรย์ ศิริบูรณ์. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). **เติบโตตามศักยภาพสู่ศตวรรษที่21 ของการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กนกอร สมปราชญ์. (2562). **ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก.**ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.

กรมวิชาการ และกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560.** กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.

กวีศุภณิฐ วิกรมวยากรม์. (2563). **การศึกษาจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตสาธารณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกรุงเทพ.** ศศ.ม., มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกรุงเทพ,กรุงเทพฯ.

กันตยา เพิ่มผล. (2551). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน.** กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

กัลยาณี สูงสมบัติ. (2550). **“ลักษณะและบทบาทผู้นำ” เทคนิคการบริหารสมัยใหม่.** สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565 จาก: http://uthai.nutp.ac.th/kanlayanee.s/index.html.

กีรติ ยศยิ่งยง. (2562). **องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ.** กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรประภา อัครบวร. (2552). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์. (2559). **นวัตกรรรมบริการ: กลยุทธ์ที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรธุรกิจบริการ.**วิทยานิพนธ์ ปร.ด: มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ชัยณรงค์ สร้างช้าง. (2561). **โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอห้วยแถลงจังหวัดนครราชสีมา.** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.

ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์.** ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ดวงกมล โพธิ์นาค. (2559). การศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**, ลำปาง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประภัสสร ทองแสง. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย

บูรพา, ชลบุรี.

ปวีณา กันถิ่น. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.** มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่

ปิยาภรณ์ พลเสนา และพนายุทธ เชยบาล. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

พสุ เดชะรินทร์. (2553). **การวางแผนและการกำหนดยุทธศาสตร์.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาณุ ลิมมานนท์. (2560). **กลยุทธ์การบริหารการค้าปลีก**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ภาริณา.

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

มัณฑรา ธรรมบุศย. (2551). **การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ โดยใช้ PBL (Problem–Based Learning.** 11–17.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วนิดา ลิ้มจิตสมบูรณ์. (2536). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการหมู่บ้าน : กรณีศึกษา หมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านตลิ่งชัน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี.** กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรวิทย์ นิเทศศิลป์. (2551). **สื่อและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้**. ปทุมธานี: สกายบุ๊กส์.

วรัชยา ลาบบุญ. (2563). **คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

วรัท พฤกษากุลนันท์. (2550). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผล.** สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566 จาก http://peenet.blogstpot.com/2008/07/efficiency–efffectivenessadministrator.html.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์กรแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่.

วารสารนักบริหาร, 30, 61–63.

สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา.** กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549–2551.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). **คู่มือบริหารจัดการเวลา เรียน“ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ปีการศึกษา 2559 .** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน.

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2550). **กรอบกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน.

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2564). **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2564). **รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564.** เชียงราย: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 .** กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจิตตา หนูงาม. (2562). ***ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการ***

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเตรียมอุดศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.*** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

สุนีย์ กาศจำรูญ. (2552). **ความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.** 11 มิถุนายน 2565 doi: https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/RU.res.2009.14.

สุรีรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ปร.ด,มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). **การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม Innovative Leadership.** สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2565 จาก https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ***ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.*** วิทยานิพนธ์ ปร.ด, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี , นนทบุรี.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**

ฮะฟีซุดดีน เจะมุ. (2564). ***ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดปัตตานี.*** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ,สงขลา.

Adjei, D. (2013). Innovation Leadership Management. **International Journal of ICT and Management**, 1, 103–106.

Becker, R. a. K., R.,. (2012). **International Student Recruitment: Policies and Developments in Selected Countries**. Netherlands Organization for International Cooperation in Higher Education: The Hague.

George. (2012). Innovation for inclusive growth : Towards a theoretical framework and a research Agenda. **Journal of Management Studies**, 661–683.

Higgins, K. E. (2010). **An Investigation of Professional Learning Communities in North Carolina School Systems**. Thesis of Doctor of Education, North Carolina State University

kaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). **Teacher Self-Efficacy and Perceived Autonomy: Relations with Teacher Engagement.** 68–77.

Keathley, J., Meggarrey, I., Merrill, P., Owens, T. L., & Posey, K.,. (2013). **The executive guide to innovation turning good ideas into great results** . Wisconsin: ASQ Quality Press.

Marquardt, M. J. a. R., A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York: IRWIN.

Morley, D. A., & Jamil, M. G.,. (2021). **Applied pedagogies for higher education real world learning and innovationacross the curriculum**. Springer International: Switzerland.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper& Row.

Trott, P. (2008). **Innovation Management and New Product Development**. United Kingdom: Prentice Hall.

Weiss, S. D. a. L., P. Claude,. (2011). **Innovative Intelligence**. Ontario: John Wiley & Sons Canada, Ltd.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร	อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม	ประธานคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอนุบาลดวงตะวัน อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับครูผู้สอนในอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

4. ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบ ทุกข้อเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารและการจัดการศึกษาข้อมูล การตอบแบบสอบถามของ ท่านผู้วิจัยจะใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้นจะไม่มีผลกระทบกับท่านแต่ประการใดและขอขอบคุณที่ ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายเดชาวุฒิ อินเทพ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจ้ง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าข้อความให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

1.เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2.อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี

3.ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ประกาศนียบัตรบัณฑิต

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4.ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี

5.ขนาดโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1 – 120 คน

☐ โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 – 600 คน

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601 – 1,500 คน

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1500 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านอยู่ในระดับใด โดยเลือกข้อความตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาก
ระดับ 3 หมายถึง ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ในการทำงาน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือก ✓ ลงในช่องช่องระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ในการทำงาน อยู่ในระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมากที่สุด

ข้อที่	การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
ด้านการคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ๆ หลากหลาย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาด					
4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและกระตุ้นครูในการกล้าคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีระบบ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือก เพื่อส่งเสริมให้ครู ประยุกต์การทำงานด้วยวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จของสถานศึกษา					
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					

ข้อที่	การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการขอผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา การศึกษาและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ					
13	ผู้บริหารมีทิศทางในการบริหารองค์กรที่ชัดเจน					
ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกทางพฤติกรรมสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่ดีทุกคน ทุกฝ่ายมีความสำคัญ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาไปด้วยกัน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีเสนอแนะแนวทางในการทำงาน โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง					

ข้อที่	การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาให้งานสำเร็จ ด้วยมิตรภาพที่ดีต่อกัน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมี ทักษะในการทำงานเป็นทีม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร						
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาตนเอง คณะครู ให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศสนับสนุน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อที่	การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูล ต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนบุคลากรในองค์การให้เข้าถึงความรู้					
ด้านการบริหารความเสี่ยง						
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่างมีระบบ					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานก่อนการปฏิบัติจริง					
32	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความเสี่ยง					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนด้านการบริหารความเสี่ยง และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูลองหรือเสี่ยงในการนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน การสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม				
		5	4	3	2	1
36	ผู้บริหารการศึกษามีความเท่าทันต่อกระแสการจัดการศึกษาใหม่ และร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้					
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่างมีระบบ					

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่าน ว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานท่านอยู่ในระดับใด โดยเลือกข้อความตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	การปฏิบัติของครู	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
0	ท่านมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือก ✓ ลงในช่องระดับ 5 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	การปฏิบัติของครู	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์					
2	ท่านมีการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีการริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
3	ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
4	ท่านมีการพัฒนาผลงานและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
5	ท่านมีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และพัฒนาหน่วยการเรียนรู้					
6	ท่านมีการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
ด้านการพัฒนาตนเอง						
7	ท่านมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ					
8	ท่านมีการนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน					
9	ท่านมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					

ข้อที่	การปฏิบัติของครู	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
10	ท่านเป็นผู้นำมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ					
11	ท่านมีการแสดงบทบาท ในชุมชน หรือการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
12	ท่านมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน					
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						
13	ท่านมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
14	ท่านมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา					
15	ท่านมีการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน					
16	ท่านมีความสามารถปฏิบัติ และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง					
17	ท่านมีส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน					
18	ท่านมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม					
19	ท่านมีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					

ข้อที่	การปฏิบัติของครู	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
ด้านการจัดการเรียนการสอน						
20	ท่านมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรและหรือพัฒนาหลักสูตร					
21	ท่านมีการทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ					
22	ท่านมีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้					
23	ท่านมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้					
24	ท่านมีการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้					
25	ท่านมีการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ					

ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

<u>คำชี้แจง</u>

การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

+ 1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

– 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
1.เพศ ชาย หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. อายุ น้อยกว่า 30 ปี 30–40 ปี 41–50 ปี มากกว่า 50 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี 5–10 ปี 11–15 ปี มากกว่า 15 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1–120 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121–600 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 601–1,500 คน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการคิดสร้างสรรค์
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
1.ด้านการคิดสร้างสรรค์						
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ๆ หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ผู้บริหารมีการส่งเสริมและกระตุ้นครูในการกล้าคิด ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทางเลือก เพื่อส่งเสริมให้ครู ประยุกต์การทำงานด้วยวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิตและความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
2.ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1.ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรค เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการขอผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา การศึกษาและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.ผู้บริหารมีทิศทางในการบริหารองค์กรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
3.ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกทางพฤติกรรมสามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทุกคน ทุกฝ่ายมีความสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาไปด้วยกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.ผู้บริหารสถานศึกษามีเสนอแนะแนวทางในการทำงาน โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาให้งานสำเร็จ ด้วยมิตรภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมี ทักษะในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10.ผู้บริหารสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
4.ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร						
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาตนเอง คณะครู ให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศสนับสนุน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนบุคลากรในองค์การให้เข้าถึง ความรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
5.ด้านการบริหารความเสี่ยง						
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการปัจจัยที่เป็นความเสี่ยงต่อสถานศึกษาอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนงานก่อนการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะใช้วิธีการใหม่ๆ ประกอบกับการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการความเสี่ยง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนด้านการบริหารความเสี่ยง และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูลองหรือเสี่ยงในการนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน การสอนในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.ผู้บริหารการศึกษามีความเท่าทันต่อกระแสการจัดการศึกษาใหม่ และร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการพัฒนาตนเอง
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
4. ด้านการจัดการเรียนการสอน

รายการ	**ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่**			**รวม**	**ค่า IOC**	**แปลผล**
	1	2	3			
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1.ท่านมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.ท่านมีการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีการริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ท่านมีการพัฒนาผลงานและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.ท่านมีการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และพัฒนาหน่วยการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
2.ด้านการพัฒนาตนเอง						
1.ท่านมีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.ท่านมีการนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ท่านมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ท่านเป็นผู้นำมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.ท่านมีการแสดงบทบาท ในชุมชน หรือการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.ท่านมีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
3.ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						
1.ท่านมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.ท่านมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ท่านมีการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ท่านมีความสามารถปฏิบัติ และค้นพบ คำตอบด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.ท่านมีส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.ท่านมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.ท่านมีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนในทุกด้านที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
4.ด้านการจัดการเรียนการสอน						
1.ท่านมีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรและหรือพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.ท่านมีการทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.ท่านมีกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.ท่านมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.ท่านมีการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.ท่านมีการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability

1. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α–Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202–204) ของแบบสอบถามโดยในตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	37

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α–Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202–204) ของ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอเวียงแก่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	25

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	เดชาวุฒิ อินเทพ
วัน เดือน ปี เกิด	18 มกราคม 2540
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2563 กศ.บ.(การประถมศึกษา),มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ,กรุงเทพ
ที่อยู่ปัจจุบัน	106 ม.1 ต.หล่ายงาว อ.เวียงแก่น จ.เชียงราย 57310
ผลงานตีพิมพ์	เดชาวุฒิ อินเทพ. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 329-341). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.