

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



ชุลีมาศ คำบุญเรือง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EFFECTIVENESS
OF SCHOOLS IN PHUKAMYAO CONSORTIUM UNDER THE OFFICE OF
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHAYAO



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

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาพะเยา

ของ ชุติมาศ คำบุญเรือง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์นัทธ มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ชวลีมาศ คำบุญเรือง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

จากผลวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 49.60 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา เขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบ $Y = 1.864 + .292(X_4)$ และสมการในรูปแบบมาตรฐาน $Z = .377(Z_{x4})$

Title: INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS IN PHUKAMYAO CONSORTIUM UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHAYAO

Author: CHULEEMART KHAMBOONRUANG, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. sunthon Khlal um

Keywords: Motivation, Teacher

ABSTRACT

The purpose of this research were to study 1) the level of innovative leadership of school administrators in Phukamyao consortium under the office of the secondary educational service area office Phayao, 2) the level of effectiveness of schools, 3) the relationship between Innovative leadership of school administrators and effectiveness of schools, 4) innovative leadership of school administrators affecting effectiveness of schools. The samples are 210 teachers. Determined sample size by using Krejcie and Morgan Table. Did the multi-stages sampling. The research instruments used was five-rating scale questionnaires. The statistical tools used for data analysis included percentages, means, standard deviations, Pearson's Product-moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis.

The results of this research were 1) Innovative leadership of school administrators in Phukamyao consortium under the office of the secondary educational service area office Phayao was overall and every individual aspect at high level, ranking by means scores from high to low: teamwork, transformative leadership, visionary innovation, creating and innovative organization atmosphere, creativity. 2) Effectiveness of schools in Phukamyao consortium under the office of the Secondary educational service area office Phayao was overall and every individual aspect at high level, ranking by means scores from high to low: learning organization, efficient resource management, school modification and development capability, job satisfaction of teachers, and academic student performance. 3) The relationship between innovative leadership of school administrators and effectiveness of schools in Phukamyao consortium under the office of the secondary educational service area office Phayao was overall and every individual aspect at a moderate positive correlation with the .05 level of statistical significance. 4) Innovative leadership of school administrators affecting effectiveness of schools in Phukamyao consortium under the office of the secondary educational service area office Phayao was creating and innovative organization atmosphere with the .05 level of statistical significance and could predict the effectiveness of school at 49.60 percent. The predictive equation could be written in the form of standardized scores as $Y = 1.864 + .292(X_4)$ The predictive equation could be written in the form of standardized scores as $Z = .377(Z_{x4})$

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางวัชรภรณ์ สิทธิวงศ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนพะเยาพิทยาคม และนางโสภา วงศ์ไชย รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงและคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจ ทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษาตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	11
บริบทของสหวิทยาเขตภูพานยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	13
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	16
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45

สรุปกรอบแนวคิด	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
บทที่ 5 บทสรุป	82
สรุปผลการวิจัย	82
อภิปรายผลการวิจัย	88
ข้อเสนอแนะ	95
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	107
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ	108
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ การวิจัย (Item Congruence Index: IOC)	109
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	121
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย	126
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	127
ภาคผนวก ฉ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	140
ประวัติผู้วิจัย	143

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงข้อมูลจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	12
ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	13
ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	25
ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลสถานศึกษา.....	38
ตาราง 5 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามสถานศึกษา	55
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	63
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคิดสร้างสรรค์.....	64
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีม	65
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	67
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	68

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม.....	70
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	72
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	73
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน.....	74
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	75
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	76
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	78
ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	79
ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	80

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา	53
--	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกหลากหลายมิติ ทั้งปัจจัยเสี่ยงและโอกาสที่ท้าทาย ส่งผลต่อการบริหารจัดการในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทุกประเทศและทุกหน่วยงานจึงต้องปรับตัว เพื่อจัดการองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ประเทศไทยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ในส่วนของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2562) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีเป้าหมาย 2 ด้าน คือ เป้าหมาย มี 2 ด้านคือ เป้าหมาย ด้านผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และเป้าหมายด้านการจัดการศึกษา ได้แก่ เป้าหมายที่ 1 การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เป้าหมายที่ 2 ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และเท่าเทียมเป้าหมายที่ 3 สามารถพัฒนาคนให้มีศักยภาพสูงสุด เป้าหมายที่ 4 มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเป้าหมายที่ 5 ระบบการศึกษาที่ตอบสนองและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ยิ่งไปกว่านั้นได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และยกระดับคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าความเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ ได้ส่งผลต่อ สถานศึกษาอย่างปฏิเสธไม่ได้ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัว สามารถยืนหยัดภายใต้บริบท ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ในฐานะผู้นำองค์กรสถานศึกษาจึงต้องวางแผน ดำเนินการในการสร้างคุณภาพสำหรับอนาคต ไม่เพียงแต่จะสร้างผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษ ที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาและนำทักษะอนาคตมาใช้อย่างมีคุณภาพด้วย ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อทิศทางของสถานศึกษาจะต้องนำเอา

ภาวะผู้นำมาเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในสถานศึกษา ซึ่งเป็นโจทย์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ทางการศึกษาของคนในชาติ และสามารถยกระดับศักยภาพของผู้เรียนให้ได้ การบริหารงานของสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลองค์การที่ตอบสนองการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการบริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาการในสถานศึกษาและเพิ่มประสิทธิผล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึง วิสัยทัศน์ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองในทักษะใหม่ ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้มีผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งหวัง ก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นเป็นตัวบ่งชี้ว่าการบริหารของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ (จตุรภัทร ประทุม, 2559, หน้า 11) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งบ่งชี้ความสามารถของสถานศึกษานั้น ๆ ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากการที่สถานศึกษามีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ อย่างเหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีงบประมาณ และทรัพยากรมนุษย์เพียงพอ มีการบริหารจัดการควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำให้นักวิชาการเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (รัตนา เหลืองงาม, 2562, หน้า 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษา จำนวน 18 สถานศึกษา ในส่วนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมามยาว จำนวน 9 สถานศึกษา จากการศึกษารายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า คะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2563 คะแนนเฉลี่ย 4 วิชาหลัก มีผลต่าง - 0.29 คะแนน นอกจากนี้ในผลการประเมินมาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิผลการบริหาร

จัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องชูเกียรติ ได้รับระดับคุณภาพ ปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา, 2564, สื่อออนไลน์) แสดงให้เห็นว่า ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยายังไม่บรรลุผลตามที่ได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนและผลงานเชิงประจักษ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ ที่สำคัญที่สะท้อนประสิทธิผลของสถานศึกษาที่อาจจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน วัฒนธรรมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และการเตรียมพร้อมเพื่อที่จะรับมือกับสภาพปัญหาทั้งภายในและนอก สถานศึกษาตามบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นที่อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะมากหรือน้อยเพียงใดปัจจัยที่สำคัญที่สุด ประการหนึ่งคือภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสามารถในการสร้างสรรค์ ปรับปรุง หรือพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ โดยการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และได้กำหนดกรอบแนวคิดมา เพื่อศึกษาในครั้งนี้จำนวนองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม และองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยได้ในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จึงมีความสนใจ ที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิผล ของสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเองต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา อย่างไร
4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 460 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 210 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากผู้วิจัย 13 ท่าน ได้แก่ เวียงวิวรรณ ทำทูล, 2557; พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์, 2559; จีรภา ประพันธ์พัฒน์, 2560; ปวีณา กันถิน, 2560; ณิชภา สุนทรไชย, 2561; อรพิน อิมรัตน์, 2561; ภิญญา สายศิริสุข, 2561; ยินดี ฮานาฟี, 2562; เนาวรัตน์ เขาวนาถ, 2562; ลีตินันท์ นันทะศรี, 2563; ปรีชา ออกกิจวัตร, 2564; ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์, 2564; และสมพงษ์ เชื้อกพรหม, 2564 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำนวน 5 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ด้านการคิดสร้างสรรค์
 - 1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม
 - 1.3 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
 - 1.5 ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม
2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากผู้วิจัย 15 ท่าน ได้แก่ ประภัสสร ล้วนอำนาจโชค, 2556; ฤทธิรงค์ เศษวงศ์, 2556; วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556; สันทนา คุณณา, 2556; สุภาพ ฤทธิบำรุง, 2556; องอาจ สิมเสน, 2556; นนทกร อรุณโน, 2557; ปุณทริกา นิลพัฒน์, 2558; ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์, 2559; เสาวลักษณ์ พรหมจันทร์, 2560; กนกทิพย์ ดอกลัดดา, 2560; ชิตยา ภีระบัน, 2561; รัตนา เหลืองงาม, 2562; Hoy and Ferguson, 1985; Teodorovic, 2015, Online ได้องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

- 2.2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 2.4 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.5 ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้พลังอำนาจ ความสามารถของตนเองในการนำองค์กร โดยสามารถมองเห็นโอกาสและภาพอนาคต มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประสานความร่วมมือด้วยการทำงานเป็นทีม ขับเคลื่อนองค์กรด้วยแนวทางใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาความคิด สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 **ด้านความคิดสร้างสรรค์** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สำรวจและค้นหาความรู้ใหม่ ๆ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมมาใช้ในภายในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมตามบริบท

1.2 **ด้านการทำงานเป็นทีม** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมสำคัญต่อความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจ ด้วยการแสดงเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรรับทราบ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกันแก้ไขปัญหาขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบช่วยเหลือและเป็นกันเอง

1.3 **ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ มองเห็น

ภาพอนาคต และวางแผนขับเคลื่อนสถานศึกษา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุน การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่น และความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้ บุคลากรทำงานให้สำเร็จ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่เอื้อให้ บุคลากรต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ พุดคุยแลกเปลี่ยน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และเสริมแรงในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร

1.5 ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์แนวโน้ม สภาพบริบท จุดเด่น จุดด้อย ทิศทางการศึกษาแล้วนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ สถานศึกษา ซึ่งวิสัยทัศน์นวัตกรรมจะนำนวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา สถานศึกษา โดยเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรกับผู้บริหารสถานศึกษา มีการถ่ายทอด วิสัยทัศน์แก่ผู้เกี่ยวข้องและกำหนดภาระงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ นวัตกรรมของสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงานของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมี องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของครู ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้การจัดเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเกิดจากความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับ โครงสร้างและการบริหารงาน ของผู้บริหาร ตำแหน่งงาน ความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร การได้แสดงศักยภาพ ของตนเอง และการจัดสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในการจัดการเรียนการสอน

2.2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนรู้ที่แสดงได้จากผลงานหรือรางวัล

ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ และค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และใฝ่รู้ใฝ่เรียน

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีความพร้อมต่อการการปรับเปลี่ยนสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนและพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับปรุงหลักสูตร และการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.4 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ยึดเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความสามารถ ใช้ความรู้ของตนเองในการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ จัดบรรยากาศการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันได้

2.5 ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและบริหารการใช้งบประมาณและทรัพยากรรวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมกับโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน คุณภาพการเรียนการสอนและกลุ่มงานในสถานศึกษาอย่างเพียงพอ คุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด เสมอภาคและเท่าเทียม

3. สถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 9 แห่ง

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการตำแหน่งครู และพนักงานราชการในสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลที่ได้จากการศึกษา เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาตามบริบทที่เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. บริบทของสหวิทยาเขตภูพานยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 3.1 ความหมายของผู้นำ
 - 3.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.5.1 ด้านการคิดสร้างสรรค์
 - 4.5.2 ด้านการทำงานเป็นทีม
 - 4.5.3 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.5.4 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
 - 4.5.5 ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม
5. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 5.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 5.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 5.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 5.5 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

- 5.5.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
 - 5.5.2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 - 5.5.3 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
 - 5.5.4 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 5.5.5 ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สรุปกรอบแนวคิด

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อมูลทั่วไป

ระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดพะเยา ที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วยสถานศึกษาในพื้นที่ 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอเชียงคำ อำเภอดอกคำใต้ อำเภอปง อำเภอจุน อำเภอเชียงม่วน อำเภอภูซาง และ อำเภอภูพานยาว มีสถานศึกษามัธยมศึกษาพะเยาในสังกัด จำนวน 18 สถานศึกษา

ค่านิยมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

“องค์กรทันสมัย(เพรียบ) คุณภาพก้าวไกล(เนี้ยบ) ฉบับบริการ(เฉียบ)”

วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

“องค์กรส่งเสริมการจัดการศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพน้อมนำ ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาคณาจารย์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามศักยภาพ บนพื้นฐานความหลากหลาย
5. ส่งเสริมให้สถานศึกษาได้พัฒนาผู้เรียนให้น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ

ตาราง 1 แสดงข้อมูลจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ที่	สหวิทยา เขต	สถานศึกษา	อำเภอ	ตำแหน่ง (จำนวน)				
				ผอ. สถานศึกษา	รอง ผอ. สถานศึกษา	ครู	ครู ผู้ช่วย	พนักงาน ราชการ
1	ภูลัังกา	ขุนควรวินยาคม	ปง	0	1	13	3	3
2	ภูกามยาว	งำเมืองวินยาคม	ดอกคำใต้	1	1	22	0	3
3	ภูลัังกา	จุนวินยาคม	จุน	1	2	49	2	2
4	ภูกามยาว	เฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา	ภูกามยาว	1	2	42	0	3
5	ภูลัังกา	เชียงคำวินยาคม	เชียงคำ	1	4	134	4	2
6	ภูลัังกา	เชียงม่วนวินยาคม	เชียงม่วน	1	1	25	2	2
7	ภูกามยาว	ดงเจนวินยาคม	ภูกามยาว	1	1	30	1	2
8	ภูกามยาว	ดอกคำใต้วินยาคม	ดอกคำใต้	1	2	47	1	3
9	ภูกามยาว	ถ้ำปินวินยาคม	ดอกคำใต้	1	1	27	0	1
10	ภูลัังกา	ปงพัฒนาวินยาคม	ปง	0	1	27	0	3
11	ภูลัังกา	ปงรัชดาภิเษก	ปง	1	1	28	1	5
12	ภูลัังกา	ฝายกวางวินยาคม	เชียงคำ	1	1	36	0	3
13	ภูลัังกา	พญาลอวินยาคม	จุน	1	1	17	2	2
14	ภูกามยาว	พะเยาประสาธน์วิทย์	เมืองพะเยา	1	1	14	0	0
15	ภูกามยาว	พะเยาพิทยาคม	เมืองพะเยา	1	4	166	5	7
16	ภูกามยาว	พากกว้านวินยาคม	เมืองพะเยา	1	1	38	0	2
17	ภูลัังกา	ภูซางวินยาคม	ภูซาง	1	2	41	0	1
18	ภูกามยาว	แม่ใจวินยาคม	แม่ใจ	1	2	40	1	5
รวม				16	29	796	22	49
รวมทั้งสิ้น				912				

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565

บริบทของสหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ข้อมูลทั่วไป

สหวิทยาเขตภูกามยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เป็นกลุ่ม
หน่วยงานย่อยทางการศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ทางการศึกษาจังหวัดพะเยา
มีสถานศึกษาในพื้นที่ประกอบไปด้วย อำเภอ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ
อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูกามยาว มีจำนวนมีสถานศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 9 แห่ง

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา
สหวิทยาเขตภูทอกยาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ที่	สหวิทยาเขต	สถานศึกษา	อำเภอ	ตำแหน่ง (จำนวน)				
				ผอ.สถานศึกษา	รอง ผอ.สถานศึกษา	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานราชการ
1	ภูทอกยาว	จำเมืองวิทยาคม	ดอกคำใต้	1	1	22	0	3
2	ภูทอกยาว	เฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา	ภูทอกยาว	1	2	42	0	3
3	ภูทอกยาว	ดงเจนวิทยาคม	ภูทอกยาว	1	1	30	1	2
4	ภูทอกยาว	ดอกคำใต้วิทยาคม	ดอกคำใต้	1	2	47	1	3
5	ภูทอกยาว	ถ้ำปินวิทยาคม	ดอกคำใต้	1	1	27	0	1
6	ภูทอกยาว	พะเยาประสานวิทย์	เมืองพะเยา	1	1	14	0	0
7	ภูทอกยาว	พะเยาพิทยาคม	เมืองพะเยา	1	4	166	5	7
8	ภูทอกยาว	พากกวานวิทยาคม	เมืองพะเยา	1	1	38	0	2
9	ภูทอกยาว	แม่ใจวิทยาคม	แม่ใจ	1	2	40	1	5
รวม				9	15	426	8	26
รวมทั้งสิ้น				484				

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

จากการค้นคว้า และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำ ดังนี้

ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

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

เตือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มจนได้รับมอบหมาย แต่งตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจนำคนอื่นให้มีพฤติกรรมคล้ายตาม

หรือชี้แนะให้บุคคลหรือสมาชิกในกลุ่มปฏิบัติภารกิจต่างๆให้สำเร็จ และบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงาน ในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเตรียมใจรับฟังและพูดคุยกับ เสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกัน ทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การ ที่มีความสามารถ ได้รับการยอมรับ ยกย่อง หรือแต่งตั้งให้มีบทบาท อำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์การนั้น ๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติให้คนอื่นทำงาน และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์การไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งเพราะมีความสามารถในการปกครองประสานงานกับสมาชิก โดยได้รับการวางใจ เชื่อใจ และความเคารพ จึงเป็นผู้มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจของสมาชิกหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 25) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วย สนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

รัตติกรณ จงวิศาล (2559, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น สร้างแรงบันดาลใจ จนทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ และสามารถเพิ่มพลังอำนาจของให้กับผู้อื่นส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงาน

ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการชักจูง โน้มน้าว หรือกระตุ้นจิตใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติตามความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ปฏิบัติตามจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือศิลปะในการบริหาร เพื่อที่จะนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจที่ตั้งไว้ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีคิด วิธีการที่หลากหลาย

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

จากการค้นคว้า และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำได้ 4 กลุ่ม ได้แก่

1. ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำ เป็นทฤษฎีลักษณะผู้นำได้แนวทางการศึกษามาจาก ทฤษฎีมหาบุรุษในสมัยโบราณ โดยมีความ เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด มีลักษณะพิเศษบางอย่าง เช่น ลักษณะทางกาย ทักษะทาง สังคม และความสามารถทางสติปัญญา เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมของผู้นำ เป็นทฤษฎีที่เน้นการศึกษาว่า ผู้นำที่ดีควรปฏิบัติ หรือมีพฤติกรรมอย่างไร โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

3. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า ไม่มีแนวคิดด้านทฤษฎีภาวะผู้นำใดที่ดีที่สุดเนื่องจากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ความสำเร็จที่สำคัญคือการประยุกต์ หรือปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และคัดเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับองค์การ

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ภาวะผู้นำประเภทนี้เหมาะกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบที่สำคัญ มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ มีคุณธรรมและส่งเสริมผลักดันให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และสร้างความผูกพันของสมาชิก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เป็นสิ่งช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะ พฤติกรรม คักยภาพ และความสามารถของผู้นำ เพื่อให้การบริหารงานและบริหารคนเกิดประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 59) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่แสดงความสามารถของตนเอง เพื่อเข้าถึงปัญหา มองเห็นโอกาส สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์การ นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

สุกัญญา แซ่มช้อย (2561, หน้า 130) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง เปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง บุคลิกภาพ บทบาท และเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่มีความซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพและความไว้วางใจของสมาชิก และความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนให้สมาชิกสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์การ และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการ เข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์การ ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรม

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการรับรู้ เข้าถึงและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขององค์การ โดยการนำกระบวนการ การคิดสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอดเพื่อขับเคลื่อนให้บุคคลในองค์การสร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงานหรือสิ่งใหม่ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ แก่องค์การรวมถึงการก่อให้เกิดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ใหม่ภายในองค์การ เพื่อผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีบุคลิกภาพ บทบาท และสมรรถนะในการขับเคลื่อนสมาชิก ในการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ โดยนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาและสนองความต้องการ ของสมาชิก เพื่อสร้างงานที่มีคุณภาพ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม การทำงานของผู้บริหารที่ใช้พลังอำนาจ ความสามารถของตนเองในการนำองค์การ โดยสามารถมองเห็นโอกาสและสภาพอนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประสานความร่วมมือ ด้วยการทำงานเป็นทีม ขับเคลื่อนองค์การด้วยแนวทางใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามา ประยุกต์ใช้ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาความคิด สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอด

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ฉิน ซาภา สุนทรไชย (2561, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การเพราะทุกองค์การ ไม่สามารถหลีกเลี่ยง การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันได้เพราะปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงไม่ว่าจะเป็นการแข่งขัน ทางด้านวิชาการ ทรัพยากร บุคลากร และการบริหารจัดการ หรือการคิดค้นหลักสูตรใหม่ ๆ องค์การใดกล้าทำก่อนก็ถือว่าได้เปรียบ

กุลชลี จงเจริญ (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นบทบาท ที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของบุคลากร ในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิด สร้างสรรค์ สร้างเป้าหมายร่วมกันจนเกิดสัมพันธภาพที่ดีเชื่อใจซึ่งกันและกัน สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อสามารถดำเนินกิจกรรมที่บรรลุวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการ กำหนดทิศทาง สร้างกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ด้วยความคิด

เชิงสร้างสรรค์ในการผลิตหรือปรับปรุงผลผลิต สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมได้

ถนอมวรรณ ช่างทอง (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกันเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรเกิดการสื่อสารที่ชัดเจนแก่บุคลากร ในกระบวนการขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริง ทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ ทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ในการการบริหารให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และการจัดการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญต่อสถานการณ์ของโลกและสังคมในปัจจุบันอย่างมาก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร ก่อให้เกิดความสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การ และสามารถส่งผลต่อการบรรลุภารกิจต่างๆที่ตั้งเป้าหมายไว้

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภิญญา สายศิริสุข (2561, หน้า 31) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมสำคัญต้องมี วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และพันธกิจ เกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจนนำไปสร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนาโดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งควรที่จะมีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ๆ และติดตามกระบวนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 435) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ด้านการจัดการความเสี่ยง ให้ความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ และเมื่อความเสี่ยงเกิดขึ้นผู้นำก็สามารถจัดการลดระดับความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจใคร่รู้ ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่ผู้นำพยายามทำให้ตนเองมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการนำอย่างกล้าหาญ เน้นการทำงานเชิงรุกและนำทีมและองค์การด้วยความเชื่อมั่น ผู้นำจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่โอกาส เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจของตน
4. ด้านการแสวงหาโอกาส ขอบริเริ่มและต้องการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง ผู้นำจะประเมินความเป็นไปได้ของอุปสรรคที่อาจขัดขวางความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ แต่จะหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์ที่เกินความเป็นจริง ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางหรือเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเพื่อได้มาซึ่งความได้เปรียบของโอกาสที่เข้ามาใหม่
5. ด้านการคงไว้ซึ่งมุมมองกลยุทธ์ แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้มในการแข่งขันและสามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ได้

เดฟ (2007 อ้างอิงใน ชวีญชนก โตนาค, 2556) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ ได้แก่

1. มีความคล่องตัวสูง สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ มีกระบวนการการตัดสินใจและแสดงบทบาทในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำต้องหาหนทางที่ดีที่นำไปสู่เป้าหมายอย่างความรอบคอบ
2. มีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงและสร้างองค์การ ปรับปรุง พัฒนา โดยมีการเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว
3. มองเห็นปัญหาและอุปสรรคในอนาคต และนำไปสู่การวางแผนเพื่อสร้างอนาคตที่ดีให้กับองค์การ
4. สร้างแรงจูงใจ ผู้นำต้องมีบทบาทในการกระตุ้น เข้าใจในความคิด จิตใจของบุคลากร และรู้วิธีการที่จะกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองนั้น สร้างแรงผลักดันให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในองค์การ
5. มีความกระตือรือร้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์การแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การอยู่เสมอ

6. เป็นผู้ขายและผู้แนะนำที่ดี ผู้นำต้องสามารถโน้มน้าวจิตใจและไม่วางอำนาจเหนือบุคคลอื่น

7. วางกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ กฎ นโยบาย โดยไม่ประมาท

8. ก้าวข้ามผ่านอุปสรรคที่มี โดยมองถึงเป้าหมายขององค์การ

9. เป็นผู้ฉวยโอกาส ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องไขว่คว้าความคิดและโอกาสที่ดีกว่าเข้าถึงข้อมูลจากเทคโนโลยี

10. ก่อตั้ง ออกแบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การ สร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรม ของคนในองค์การ

11. มุ่งมั่นในความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ต้องแลกมาด้วยความเสี่ยง ด้วยความกล้าหาญ

Weberg (2013 อ้างอิงใน กุลชลี จงเจริญ, 2561, หน้า 15) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะ 7 ประการของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การขยายขอบเขต เป็นลักษณะที่ผู้นำสามารถพาทีมให้มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงในองค์การ สมาชิกในทีมมีการเชื่อมต่อกันทั้งภายในและภายนอก ค้นหาข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจและบูรณาการในด้านการใช้นวัตกรรม

2. บริหารความเสี่ยงผู้บริหารสามารถพาองค์การทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

3. วิสัยทัศน์ เป็นผู้มีความสามารถในการมองการณ์ไกล พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

4. การใช้ประโยชน์จากโอกาส เป็นคุณลักษณะที่บุคคลพยายามในการค้นหาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในทุกโอกาส

5. การปรับตัว เป็นคุณลักษณะของการปรับตัวเพื่อยอมรับการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในองค์การ

6. การประสานงานในด้านข้อมูลเป็นความสามารถในการประสานเครือข่ายข้อมูลภายในองค์การ

7. การอำนวยความสะดวกเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่อำนวยความสะดวกในด้านทรัพยากรเพื่อการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ พักไฟ่การเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญอย่างมากในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ และความสามารถในการแก้ไขปัญหา สร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศองค์การที่มีคุณภาพ

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจากนักวิจัย และนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย

เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 11) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร ดังนี้

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

พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2559, หน้า 15) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
2. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม
3. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม
6. การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม
7. ด้านการมีศรัทธาและบารมี

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 42) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
3. ด้านการคิดสร้างสรรค์

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560, หน้า 28) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
4. การคิดสร้างสรรค์
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ณิชาภา สุนทรไชย (2561, หน้า 16) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร ดังนี้

1. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม
3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม
5. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม

ยินดี ฮานาฟี (2562, หน้า 29) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหาร ดังนี้

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม
4. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม
5. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหาร ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การคิดสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้

5. การบริหารความเสี่ยง
6. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

อรพิน อิมรตัน (2561, หน้า 31) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การบริหารความเสี่ยง

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562, หน้า 31) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ
3. การทำงานเป็นทีม
4. การกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ
5. การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา
6. ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม
7. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรและ
8. การมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจ

ฐิติพันธ์ นันทะศรี (2563, หน้า 323) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม
2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม
3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม
5. การมีบุคลิกเชิงนวัตกรรม

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564, หน้า 53) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์
2. นวัตกรรม 5.0

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
4. การคิดสร้างสรรค์
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรม
6. การทำงานเป็นทีม
7. การติดต่อสื่อสาร
8. การพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ
9. ภาวะผู้นำ
10. การมีวิสัยทัศน์
11. การบริหารความขัดแย้ง
12. การบริหารตามสถานการณ์
13. การปฏิบัติงาน
14. งบประมาณ
15. การบริหารการเปลี่ยนแปลง

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 44) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม
2. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. วิสัยทัศน์นวัตกรรม
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

สมพงษ์ เชื้อกพรหม (2564 , หน้า41) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ดังนี้

1. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์
3. ด้านการมีส่วนร่วม
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวความคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	เรียงวิวรรธน์ ทัพุด (2557)	พิสิฐวัฒน์ กสินโสรงค์(2559)	จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) หน้า 42)	ปวีณา กันถิ่น (2560)	อິนต์ ฮานาพี (2562)	ณิชภา สุทรไชย (2561)	ภริญา สายศิริสุข (2561)	อรพิน อิมรัตน์(2561)	เนาวรัตน์ เยาวนาถ ((2562	ลูตินท์ นันทะตรี (2563)	บุญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564)	นายสมพงษ์ เชื้อเอกพรหม (2564)	ปรีชา ออกกิจวัตร (2564)	สรุปรวม	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
16	การแสดงบทบาท หน้าที่เชิงนวัตกรรม										✓				1	
17	การมีบุคคลิกเชิง นวัตกรรม										✓				1	
18	การพัฒนาทักษะการ คิดอย่างเป็นระบบ												✓		1	
19	ภาวะผู้นำ													✓	1	
20	การบริหารความขัดแย้ง													✓	1	
21	การบริหารตาม สถานการณ์													✓	1	
22	การปฏิบัติงาน													✓	1	

จากตาราง 3 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากนักวิชาการและ
นักการศึกษา จำนวน 13 ท่าน มีจำนวนทั้งสิ้น 22 องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ในการพิจารณา
ความถี่ขององค์ประกอบที่ผู้วิจัยเลือกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเท่ากับ
ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมและวิสัยทัศน์นวัตกรรม
นำมากำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จำนวนทั้งสิ้น
5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จาก
การสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย
ด้านคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
และด้านวิสัยทัศน์

1. ด้านการคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้
 รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์ (2560, หน้า 121) ได้ให้ความหมายการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบ คิดจินตนาการ สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมา ไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 6) ได้ให้ความหมายการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่แตกต่างจากเดิม มีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา สื่อสารแนวคิดใหม่ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดวางแผนการทำงานประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทของสถานศึกษา รวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

ศุภิญญา กิจ เกตุวิเศษกุล (2562, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดริเริ่มที่แปลกใหม่ มีความคิดที่ยืดหยุ่น ใช้มุมมองที่หลากหลาย การมีความคล่องแคล่ว และสามารถค้นพบข้อปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

จากการศึกษาความหมายของการคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สำรวจและค้นหาความรู้ใหม่ ๆ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมมาใช้ภายในสถานศึกษา

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

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

มีการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการ

อริษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด คอยสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหาและนำพาองค์การบรรลุเป้าหมาย

เกศณี กสิณเทศ (2562, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกวางแผนการทำงาน ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน สิ่งสำคัญสำหรับการทำงานเป็นทีมคือ สมาชิกในทีมต้องมีความเชื่อใจ ยอมรับในความสามารถ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

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

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

ยินดี ฮานาพี (2562, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้นำ ที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างกลุ่มสร้างเครือข่าย เพื่อให้ทุกคน ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสดงให้เห็นว่า ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมสำคัญในความสำเร็จ และเห็นคุณค่าของตนเอง ทั้งนี้ผู้นำจะให้การสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร ให้ความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแก่สมาชิก จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมสำคัญต่อความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจ ด้วยการแสดงเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรรับทราบ ด้วยการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกันแก้ไขปัญหาขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน

3. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พิสิฐธวัชณ์ กลิ่นไธสงค์ (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นนักคิดเชิงระบบสามารถวิเคราะห์ วางแผนและกำหนดขั้นตอนงานได้แบบครบวงจร ก่อนลงมือปฏิบัติ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมร่วมในโรงเรียน รวมถึงการมีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามแผน

ณิชากา สุนทรไชย (2561, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้ครูยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้ครูทำงาน ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของตัวเองประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) ความเป็นปัจเจกบุคคล (4) การกระตุ้นทางปัญญา

สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง (2564, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีกรอบความคิดของตัวเองและนำไปสู่มุมมอง พฤติกรรมและการกระทำ ต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่างๆ ประกอบด้วย (1) การมองหาโอกาสของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าหลีกเลี่ยงที่จะต้องเปลี่ยนแปลง (2) การสร้างความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ (3) ทำทลายความเชื่อและการกระทำเดิม ๆ ที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา (4) การเตรียมความพร้อมและการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง (5) การกระตุ้นตัวเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยไม่ต้องรอเหตุการณ์ภายนอกมาบังคับ

จากการศึกษาความหมายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มองเห็นภาพอนาคต ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการสร้างสรรค

สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์การ สร้างแรงบันดาลใจและความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยาม บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้ ดังนี้

พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง นวัตกรรมในองค์การเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นหากมีบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการมีที่ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ให้โอกาสผู้ร่วมงานเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์การ

นวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทาง โครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ก่อให้เกิดการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมใหม่ และให้การเสริมแรงแก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงาน

ปวีณา กันถื่น (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาและต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

ภริญา สายศิริสุข (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติการณ์ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถสร้างบรรยากาศในองค์การที่เอื้อให้บุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ พุดคุยแลกเปลี่ยน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และเสริมแรงในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร นำไปสู่บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

5. ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ไว้ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถในการกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์ สามารถนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์กำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

จากการศึกษาความหมายของการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้ม สภาพบริบท กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การ โดยการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

โชติกา พรหมเทศ (2557, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของ คำว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

นนทกร อรุณโน (2557, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์องค์การ ซึ่งสามารถวัดความสำเร็จได้จากความอยู่รอด ความเจริญเติบโตขององค์การและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ

อชิรญาณ์ แยมทับ (2561, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ขององค์การ ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่ได้กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ มีความสามารถในการจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา

โชติกา พรหมเทศ (2557, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล สถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา

นนทกร อรุณโน (2557, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล สถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การจัดการศึกษาที่ทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และความพึงพอใจ ความสามารถในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรในการนำไปสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ การใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ ความมีประสิทธิภาพในการทำงาน การปรับตัวขององค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความยืดหยุ่นในการดำเนินการต่างๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ปยุตติกา นิลพัฒน์ (2558, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ กระบวนการที่มุ่งให้สถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้เกิดความก้าวหน้า มีการปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ สามารถบรรลุเป้าหมายได้

วราภรณ์ เนาเพชร (2558, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของ คำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เกิดประโยชน์ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

พัชรินทร์ พิริยศิลป์ (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสถานศึกษา

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการดำเนินกิจการของสถานศึกษา จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

อชิรญาณ์ แยมทับ (2561, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่ได้กำหนดไว้ของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

กรชนก แยมอุทัย (2557, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่า มีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ประสิทธิภาพจึงเป็นการทำให้บรรลุตามเป้าหมาย

สุพรรณษา ลอยสมุทร (2558, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่าเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ ของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถที่ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้จนเกิดความพึงพอใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา หากสถานศึกษามีการดำเนินงานที่ดี มีคุณภาพย่อมหมายถึงสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ

การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลสถานศึกษา

องค์ประกอบของประสิทธิผลสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา จากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985 อ้างอิงใน ยุกตน์นัท หวานน้ำ, 2555, หน้า 24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและ

ภายนอก

Teodorovic (2015, p. 21) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา
3. ความคาดหวังสูงในความสำเร็จของผู้เรียน
4. การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
5. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
6. การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

ปุลนทริกา นิลพัฒน์ (2558, หน้า 60) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. บรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน
4. บุคลากรมีมาตรฐาน
5. การส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน
6. การจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการทำงาน

องอาจ สิมเสน (2556, หน้า 6) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. คุณลักษณะของผู้เรียน

4. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. คุณลักษณะของผู้เรียน

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

4. ความสามารถในการปรับตัวเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

5. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สันทนา คุณณา (2556, หน้า 6) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของ

สถานศึกษา ดังนี้

1. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและ

ภายนอก

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 6) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของ

สถานศึกษา ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. คุณลักษณะของผู้เรียน

4. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ฤทธิรงค์ เศษวงค์ (2556, หน้า 4) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน

3. คุณลักษณะของผู้เรียน

4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ประภัสสร ล้วนอำนาจโชค (2556, หน้า 7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของ

สถานศึกษา ดังนี้

1. การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
 3. การติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน
 4. การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ
 5. มีการส่งเสริมการ
 6. รักษาวิสัยทัศน์ของผู้เรียน
 7. การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา
- นนทกร อรุณโม (2557, หน้า 32) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดังนี้

1. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
 2. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติบวก
 3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
 4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของ

สถานศึกษา ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 2. คุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
 3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
 4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของสถานศึกษา
- เสาวลักษณ์ พรหมจันทร์ (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดังนี้

1. องค์การแห่งการเรียนรู้
 2. ผู้บริหารและครูมืออาชีพ
 3. การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ
 4. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 5. การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 6. การเรียนรู้เน้นการเรียนการสอน
 7. การสอนอย่างมีวัตถุประสงค์
 8. ความคาดหวังต่อผู้เรียนสูง
- กนกทิพย์ ดอกลัดดา (2560, หน้า 7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของ

สถานศึกษา ดังนี้

1. ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและ

ภายนอก

ชิตยา ภีระบัน (2561, หน้า 35) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดังนี้

1. ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและ

ภายนอก

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 42) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดังนี้

1. ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
4. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
5. การมีส่วนร่วม
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาแนวความคิดและองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากนักวิชาการและนักการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลสถานศึกษา

ที่	ประสิทธิผล สถานศึกษา	Hoy and Ferguson (1985)	Teodorovic (2015)	องอาจ สิมเสน (2556)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	สันทนา คุณณา (2556, หน้า 6)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	ฤทธิรงค์ เศษวงค์ (2556)	นนทกร อรุณโน (2557)	ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559)	กนกทิพย์ ดอกลัดดา (2560)	ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560)	เสาวลักษณ์ พรหมจันทร์ (2560)	อชิรญาณ์ แยมทับ (2561)	มิตยา ภิระบัน (2561)	รัตนา เหลืองงาม (2562)	สรุปความถี่	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
1	ความพึงพอใจ ในการทำงาน ของครู		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	*
2	ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ของผู้เรียน			✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	9	*
3	การ ปรับเปลี่ยน และพัฒนา สถานศึกษา	✓			✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓		7	*
4	การเป็น องค์การแห่ง การเรียนรู้			✓	✓		✓						✓	✓			5	*
5	การจัดสรร ทรัพยากร อย่างมี ประสิทธิภาพ	✓				✓					✓				✓	✓	5	*
6	คุณลักษณะ ของผู้เรียน			✓	✓		✓	✓									4	
7	ความใฝ่รู้ รัก การอ่าน แสวงหา ความรู้ด้วย ตนเองของ ผู้เรียน	✓									✓						3	
8	การใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีของ ครู	✓									✓				✓		3	
9	การมีส่วนร่วม ระหว่าง สถานศึกษากับ ผู้ปกครองและ ชุมชน		✓					✓					✓				3	
10	การพัฒนา ผู้เรียนให้มี ทัศนคติ ทางบวก								✓			✓					2	

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ประสิทธิผล สถานศึกษา	Hoy and Ferguson (1985)	Teodorovic (2015)	องอาจ สิมเสน (2556)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	สันทนา คุณณา (2556, หน้า 6)	วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556)	ฤทธิรงค์ เศษวงศ์ (2556)	นนทกร อรุณโณ (2557)	ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559)	กนกทิพย์ ดอกลัดดา(2560)	ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560)	เสาวลักษณ์ พรหมจันทร์ (2560)	อชิรญาณ์ แยมทับ (2561)	ษิตยา ภิระบัน (2561)	รัตนา เหลืองงาม (2562)	สรุปความถี่	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
11	การแก้ปัญหา ภายใน สถานศึกษา								✓			✓					2	
12	ความเป็นผู้นำ ด้านการศึกษา ของผู้บริหาร สถานศึกษา	✓														✓	2	
13	การจัด บรรยากาศ ของ สถานศึกษา	✓												✓			2	
14	ความคาดหวัง สูงใน ความสำเร็จ ของผู้เรียน	✓												✓			2	
15	คุณภาพการ บริหารและจัด การศึกษาของ ผู้บริหาร สถานศึกษา									✓				✓			2	
16	ผู้บริหารและ ครูมืออาชีพ											✓		✓			2	
17	การประกัน คุณภาพ การ ตรวจสอบได้ และความ น่าเชื่อถือ											✓			✓		2	
18	การตรวจสอบ ความก้าวหน้า ของผู้เรียน	✓															1	
19	เปิดโอกาสให้ สมาชิกมีส่วน ร่วม	✓											✓				1	
20	การสอนอย่าง มีวัตถุประสงค์												✓				1	

จากตาราง 4 พบว่า องค์ประกอบองค์ประกอบประสิทธิผลสถานศึกษาจากนักวิชาการ และนักการศึกษา จำนวน 15 ท่าน มีจำนวนทั้งสิ้น 20 องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบที่ผู้วิจัยเลือกเป็นองค์ประกอบองค์ประกอบประสิทธิผลสถานศึกษาเท่ากับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป โดยสามารถคัดสรรให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษารวมทั้งสองคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และนำมากำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลสถานศึกษาได้จำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

องค์ประกอบของประสิทธิผลสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังต่อไปนี้

กนกทิพย์ ดอกลัดดา (2560, หน้า 38) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งครูจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่ทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยใจไม่รักงาน เมื่อผู้บริหารหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น งานที่มอบหมายให้ได้ทำนั้น จึงควรเป็นงานที่ครูพึงพอใจเพื่อจะได้ผลิตผลอย่างมีประสิทธิภาพ

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 8) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับความไว้วางใจ และมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและความรู้ความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าหาก

ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

อชิรญาณ์ แยมทับ (2561, หน้า 58) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของครูที่มีต่อการทำงานและความรู้สึกนั้นก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้การจัดเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ การบริหารงานของผู้บริหาร ตำแหน่งงาน ความผูกพันในองค์กร การได้แสดงศักยภาพของตนเอง และการจัดสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่

2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดังต่อไปนี้

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 45) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ มีความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษา มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

วรภรณ์ เน่าเพชร (2558, หน้า 17) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยสามารถประเมินได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นผลมาจากความร่วมมือกันของผู้บริหารและครูในกระบวนการบริหารและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์ (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูจนทำให้ผู้เรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถสอบเรียนต่อ

ในระดับสูง ตลอดจนมีครู อาจารย์ที่มีคุณภาพส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของผู้เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้ผู้เรียน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความประพฤติที่เหมาะสม

อชิรญาณ์ แยมทับ (2561, หน้า 57) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถในการเรียนเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผ่านการจัดเรียนการสอนของครู ให้หลากหลายตรงตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยการประสานความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในการวางแผนการดำเนินการและการประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาร่วมกัน

จากความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ที่แสดงแสดงได้จากผลงานหรือรางวัล ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ และค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน

3. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy and Miskel, 1991, p. 373) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงองค์การรูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูมีการสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม

นนทกร อรุณโน (2557, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนนำเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 8) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกัน

พัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

ทิพวรรณ ลำภาแก้ว (2564, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและความสามารถของผู้เรียนและให้สถานศึกษาพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านวิชาการบุคลากรงบประมาณและบริหารทั่วไปให้เป็นระบบ มีการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างลงตัว เหมาะสม พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทันกับเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

จากการศึกษาความหมายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับปรุงหลักสูตร ระบบการบริหารของสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยาม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

Senge (1990, p. 68) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรบุคลากรได้เพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่คาดหวัง

Marquardt (1996, p. 19) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีกระบวนการคิด วิเคราะห์ สามารถเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ นำไปสู่เครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จควบคู่ กับการใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า

ทองเพียร เตยหอม (2562, หน้า 16) หมายถึง เป็นองค์กรที่มีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ผ่านช่องทางที่กำหนดให้ ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เพื่อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

สุทธญา อร่ามรัตน์ (2562, หน้า 23) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งองค์กรแบบบูรณาการอย่างมีระบบ

และสร้างสรรค์ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนในการเผยแพร่ความรู้
อย่างรวดเร็วและคำนึงถึงความเป็นปกติสุขในการพัฒนาองค์การ

จากการศึกษาความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์การ
แห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ยึดเป้าหมายของสถานศึกษา
ส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความสามารถใช้ความรู้ของตนเอง
ในการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ จัดบรรยากาศการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันได้

5. ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยาม การจัดสรรทรัพยากรอย่างมี
ประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

ชิษตยา ภีระบัน (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายความสามารถในการจัดสรร
ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณ
ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษามีการจัดสรรทรัพยากร
ด้านการเงินให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาคุณภาพ
การเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรทาง
การศึกษา หมายถึง การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์
สูงสุดและคุ้มค่า ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการ จัดการศึกษา มีการวางแผน
การจัดสรรและกระจายทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา
อาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับปรุง ซ่อมแซมทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มี
ความพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา รวมถึงจัดสรรบุคลากรในการทำงานให้
มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึก
ในการทำงานในสถานศึกษา

กนกทิพย์ ดอกลัดดา (2560, หน้า 37) ได้ให้ความหมายความสามารถในการ
จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการ
ใช้งบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนา ส่งเสริม
สนับสนุน คุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและบริหารการใช้งบประมาณและทรัพยากรรวมถึง

เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเหมาะสมกับโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน คุณภาพการเรียนการสอนและกลุ่มงานในสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูทอกยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ดังนี้

ปวีณา กันถีน (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ภิญญา สายศิริสุข (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง

ณัฐวดี ศรีสนิท (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมที่เหลืออีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านผลสัมฤทธิ์

ของผู้เรียน และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหลืออีก 1 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 78.50

เนาวรัตน์ เขาวนาถ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ด้านการมอบหมายงานการกระจายอำนาจ ด้านความสามารถในการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษา ด้านความกล้าเสี่ยงและกล้าตัดสินใจ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ตามลำดับ

ยินดี ฮานาฟี (2562) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครู สถานศึกษาสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูสถานศึกษาสามโคก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูสถานศึกษาสาม โคก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูสถานศึกษาสามโคกตามลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย (2) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม พัฒนานวัตกรรมจากกลยุทธ์ มีการประเมินผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่นำไปใช้ และวางแผนการดำเนินงานในอนาคต (3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม สร้างความเชื่อถือให้เป็นที่ยอมรับนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และสร้างแรงมุ่งหวังและ (5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันตัดสินใจ ยอมรับฟังความเห็น และเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การมีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาท หน้าที่เชิง นวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด คือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการสถานศึกษาพระราชัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์การ การบริหาร จัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์การนวัตกรรม ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในสถานศึกษา การพัฒนาตนเองของครู การจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญความสามารถในการสอน ตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการองค์การ และการสร้างองค์การนวัตกรรม ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการสถานศึกษาพระราชัฐ โดยรวมกันทำนายได้ ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปรีชา ออกกิจวัตร (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) นวัตกรรม 5.0 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรม 6) การทำงานเป็นทีม 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ 9) ภาวะผู้นำ 10) การมีวิสัยทัศน์ 11) การบริหารความขัดแย้ง 12) การบริหารตามสถานการณ์ 13) การปฏิบัติงาน 14) งบประมาณ และ 15) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ความสัมพันธ์

ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมพงษ์ เชือกพรหม (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีส่วนร่วม 2) การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบบโครงสร้างองค์การ และด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีส่วนร่วม สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้ร้อยละ 63.90

วิชุดา บุญเทียม (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม และการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมตามลำดับ 2) ครูที่มีระดับการศึกษาและปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมธี ตั้งสิริพัฒนา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ซึ่งเท่ากับการบริหารความเสี่ยงเชิงนวัตกรรม 2) ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู และสามารถพยากรณ์ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณษา แก้วสีหมอก (2565) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมรองลงมา ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ 2) ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การได้รับความยอมรับนับถือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 67.7 เปอร์เซ็นต์

อมรา ไชยคำ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านความพึงพอใจ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศของโรงเรียน และด้านความร่วมมือ ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยด้านบริหารด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคคล และด้านลักษณะองค์การสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.70

รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณธิตา โกรทินธาคม (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษา พบว่า 1) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผสมผสาน และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายตามกัน

พิมพ์พฤทธิ์ เทียงภักดิ์ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย

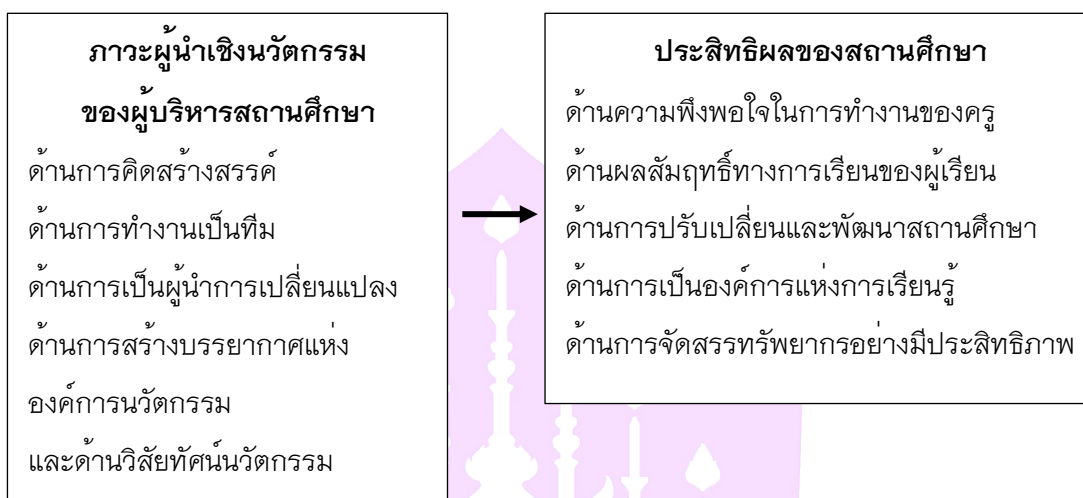
มากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 3)รูปแบบการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

เซน และเอเรน (Sen and Eren, 2020, Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความรู้สำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Knowledge for Innovative Leadership) 2) ความสามารถ ทักษะและค่านิยมสำหรับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (The Talents, Skills and Values Necessary for Innovative Leadership) และ 3) ความตั้งใจจริงที่จะเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม (The Willpower to be an Innovative Leader)

โฮร์ธ (Horth, 2020, Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่าการเป็นผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร 2) การจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) การสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร 4) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ 5) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสม 6) การมีเสรีภาพ 7) ผลงานนวัตกรรมที่ทำหายและ 8) การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

สรุปกรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 9 แห่ง จำนวน 460 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 210 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้
 - 2.1 จำแนกประชากรครูผู้สอนตามสถานศึกษา
 - 2.2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ครูผู้สอนจำแนกตามสถานศึกษา
 - 2.3 สุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ตามสัดส่วนแต่ละสถานศึกษาให้ได้ครบตามจำนวนดังรายละเอียดตามตาราง 5

ตาราง 5 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ปีการศึกษา 2565
จำแนกตามสถานศึกษา

สถานศึกษา	สหวิทยาเขต	ประชากร		รวม	สัดส่วน กลุ่มตัวอย่าง
		ข้าราชการ ครู	พนักงาน ราชการ		
โรงเรียนพะเยาพิทยาคม	ภูพานยาว	171	7	178	81
โรงเรียนดอกคำใต้พิทยาคม	ภูพานยาว	48	3	51	23
โรงเรียนแม่ใจพิทยาคม	ภูพานยาว	41	5	46	22
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ พะเยา	ภูพานยาว	42	3	45	21
โรงเรียนพากกว้านพิทยาคม	ภูพานยาว	38	2	40	18
โรงเรียนดงเจนพิทยาคม	ภูพานยาว	31	2	33	15
โรงเรียนถ้ำปินพิทยาคม	ภูพานยาว	27	1	28	13
โรงเรียนงำเมืองพิทยาคม	ภูพานยาว	22	3	25	11
โรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์	ภูพานยาว	14	0	14	6
รวม		434	26	460	210

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พะเยา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย
คำถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์
2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการสร้างบรรยากาศ
แห่งองค์การนวัตกรรม 5) ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993, p. 247) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993, p. 247) มีรายละเอียด ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1993, p. 247)
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective

Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีดังต่อไปนี้

5.1 ผศ.ดร.วัชระ จตุพร ตำแหน่ง อาจารย์คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 นางวัชรารัตน์ สิทธิวงศ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม

5.3 นางโสภา วงศ์ไชย ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูลังกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

9. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูคามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 15 วัน แจกแบบสอบถามไป 210 ฉบับ ได้รับกลับมาคืนมา จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. เมื่อได้รับผลจากการทำแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์หาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายของคะแนนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์การประเมินของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 54) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพสถานศึกษา ตามเกณฑ์การประเมินของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2564, หน้า 54) ดังนี้

4.5 1–5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูมิภาคยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation

Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของ ซูตริ วังศรีตนะ (2564, หน้า 362-363) ดังนี้

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ $+1$ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันโดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกันแต่ถ้าในทางลบแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง $0.91-1.00$ หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลสถานของศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่า r อยู่ในช่วง $0.71-0.90$ หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง $0.31-0.70$ หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง $0.01-0.30$ หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

5. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment

Correlation)

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ได้การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานศึกษาในสังกัด สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ของตัวแปรและสถิติที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

T แทน ค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ของสมการถดถอยพหุคูณแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
Df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
f	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ f (f-Distribution)
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์
X_2	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม
X_3	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_4	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม
X_5	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ นวัตกรรม
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
\hat{Y}	แทน	ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของสถานศึกษา) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบของคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของสถานศึกษา) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานศึกษา
ในสังกัดสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ข้าราชการครู	194	92.40
พนักงานราชการ	16	7.60
รวม	210	100
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	109	51.9
ปริญญาโท	99	47.10
ปริญญาเอก	2	1.00
รวม	210	100
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	30	14.30
6-10 ปี	52	24.80
11-15 ปี	59	28.10
16-20 ปี	27	12.90
21-25 ปี	22	10.50
26 ปี ขึ้นไป	20	9.50
รวม	210	100

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 210 คน เป็นข้าราชการ ตำแหน่งครู
จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 92.40 ส่วนพนักงานราชการ มีจำนวน 16 คน คิดเป็น
ร้อยละ 7.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90
รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน
คิดเป็นร้อยละ 1.00 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11-15 ปี จำนวน 59 คน
คิดเป็นร้อยละ 28.10 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 52 คิดเป็น

ร้อยละ 24.80 รองลงมาประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 27 คิดเป็นร้อยละ 12.90 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน 21-25 ปี จำนวน 22 คิดเป็นร้อยละ 10.50 และน้อยที่สุด ประสบการณ์การทำงาน 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 คิดเป็นร้อยละ 9.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.94	0.69	มาก	5
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.02	0.67	มาก	1
3. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.99	0.67	มาก	2
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม	3.97	0.65	มาก	4
5. ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม	3.98	0.69	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.98	0.63	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.97$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูเก็ต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน การคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติด กับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใน สถานศึกษา	3.85	0.89	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจ หาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ที่แตกต่างมาใช้ ประกอบการพัฒนาความคิด	3.88	0.85	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือสร้างนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารโดยอาศัย เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	3.94	0.85	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ให้มีคุณค่ามากขึ้น	3.94	0.82	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีความ เป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของ ตนเองอย่างสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ	3.98	0.86	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือก ที่หลากหลายในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม การทำงาน	4.00	0.83	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้ วิธีการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้อง กับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา	4.03	0.79	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.94	0.69	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร ประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของ สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรม การทำงาน ($\bar{X} = 4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน ภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้บุคลากร เข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมายของงานที่จะก่อ ประโยชน์แก่สถานศึกษา	4.03	0.81	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคลากรอย่างเต็มความสามารถได้เป็นอย่างดี	4.09	0.84	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียนเพื่อสื่อสารกับบุคลากรตาม โอกาสที่เหมาะสม	4.06	0.78	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้บุคลากรทราบถึงปัญหา ที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา อย่างเปิดเผย	3.93	0.89	มาก	9

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบช่วยเหลือ ให้ความเป็นกันเอง และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.97	0.86	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรรวมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด	4.03	0.87	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการช่วยกันคิด โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	3.97	0.82	มาก	8
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรม ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.07	0.78	มาก	2
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน และเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	4.00	0.85	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.02	0.67	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณา รายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรอย่างเต็มความสามารถได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรม ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้บุคลากรทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นอนาคตของสถานศึกษา ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.95	0.82	มาก	9
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	4.02	0.82	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นนักคิด นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.85	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับการปฏิบัติงาน ในรูปแบบเดิม	3.96	0.88	มาก	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วย แผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ	3.98	0.84	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริม ในการสร้างนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	3.98	0.78	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และเสริมแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มความสามารถ	3.95	0.85	มาก	8
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา ตนเองในระดับสูงขึ้นไป ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.03	0.76	มาก	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรรู้สึก ว่างานที่ทำ มีความท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะ พัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.00	0.87	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.99	0.67	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้นไป ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นอนาคตของสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ภูทอกยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา	3.96	0.81	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในสถานศึกษา	3.89	0.83	มาก	10
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในสถานศึกษา	3.94	0.79	มาก	9
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม	3.88	0.86	มาก	11
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม	4.02	0.75	มาก	2

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6. ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา	4.00	0.86	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดและแบ่งปันความรู้ด้านนวัตกรรม	3.94	0.86	มาก	8
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาทักษะที่สำคัญเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง	4.01	0.80	มาก	3
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนรู้จักเข้าถึงคนเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม	4.00	0.81	มาก	5
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของครูผู้สอน	4.03	0.79	มาก	1
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลและผลตอบแทนต่าง ๆ แก่ครูผู้สอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	3.95	0.81	มาก	7
เฉลี่ยรวม	3.97	0.65	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา

ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อต่อยอดแนวความคิด การสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสรร เวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านวิสัยทัศน์ นวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่จะพัฒนาให้ โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา	3.96	0.82	มาก	6
2. บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมา กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้	3.96	0.82	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาและรวบรวมสารสนเทศ ที่ทันสมัยและวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาสร้าง วิสัยทัศน์นวัตกรรม	3.99	0.86	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหาร สถานศึกษาและนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.00	0.87	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาและสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์/เป้าหมายของสถานศึกษา ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.02	0.86	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดวิสัยทัศน์นวัตกรรม ของสถานศึกษา ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนรับรู้ และเข้าใจ	3.98	0.84	มาก	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
7. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภาระงานของครูผู้สอนให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายของวิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา	3.94	0.84	มาก	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา	3.97	0.85	มาก	5
เฉลี่ยรวม	3.98	0.69	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาและสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์/เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษาและนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภาระงานของครูผู้สอนให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายของวิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.94$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขต
ภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.04	0.58	มาก	4
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	3.95	0.65	มาก	5
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา	4.08	0.58	มาก	3
4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.14	0.53	มาก	1
5. ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.52	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.07	0.50	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน
ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมี
ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา
สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.04$) และ
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ครูผู้สอนมีความรู้สึกทางบวกที่จะปฏิบัติหน้าที่ของ สถานศึกษา	4.13	0.78	มาก	2
2. ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	3.94	0.88	มาก	9
3. ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างการบริหารงาน ของสถานศึกษา	4.03	0.80	มาก	4
4. ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับ มอบหมายในสถานศึกษา	4.03	0.74	มาก	6
5. ครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจยกย่องจาก ผู้บังคับบัญชาจนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อ สถานศึกษา	4.01	0.78	มาก	7
6. ครูผู้สอนสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการคิด ริเริ่มสร้างผลงานที่ทำทนายและแปลกใหม่จนมี ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	4.15	0.71	มาก	1
7. ครูผู้สอนมีแรงบันดาลใจในปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจจนงานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ สูงสุด	4.08	0.77	มาก	3
8. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งเสริม ให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.03	0.78	มาก	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อ การสอนที่เพียงพอและมีความทันสมัยอยู่ในสภาพ ที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน	4.00	0.74	มาก	8
เฉลี่ยรวม	4.04	0.58	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณา รายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดริเริ่มสร้าง ผลงานที่ทำขายและแปลกใหม่จนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา ครูผู้สอนมีความรู้สึกทางบวกที่จะปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้เรียนมีผลงานหรือรางวัลแสดงถึงความสามารถ ด้านวิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.05	0.76	มาก	3
2. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา	4.10	0.80	มาก	2
3. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกินกว่า ค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ครอบคลุม ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.12	0.80	มาก	1
4. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	3.80	0.94	มาก	5
5. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบกับภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.79	0.90	มาก	6
6. ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.85	0.90	มาก	4
เฉลี่ยรวม	3.95	0.65	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณา รายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกินกว่าค่าเป้าหมาย

ที่สถานศึกษากำหนดไว้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.10$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีความพร้อม และความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์การกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.94	0.79	มาก	7
2. ครูผู้สอนในสถานศึกษายอมรับแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.06	0.79	มาก	6
3. ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเมื่อสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอน	4.19	0.69	มาก	1
4. ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.14	0.71	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่ทันสมัย	4.07	0.79	มาก	5
6. ครูผู้สอนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี	4.12	0.71	มาก	3
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนและเหมาะสมกับการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน	4.09	0.77	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.08	0.58	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเมื่อสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.14$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมและความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์กรกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ครูผู้สอนปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลัก	4.14	0.70	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้เหมาะสมกับภาพรวมขององค์กร	4.15	0.74	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ	4.07	0.74	มาก	10
4. การเรียนรู้ของครูผู้สอนไม่จำกัดขอบเขตเฉพาะเรื่องงานในหน้าที่ภายในสถานศึกษาเท่านั้น	4.19	0.66	มาก	3
5. ครูผู้สอนเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.79	มาก	8
6. ครูผู้สอนรู้วิธีแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.20	0.70	มาก	2
7. ครูผู้สอนรู้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่หรือวิธีคิดที่หลากหลาย	4.21	0.72	มาก	1

ตาราง 17 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคต	4.06	0.79	มาก	11
9. ครูผู้สอนสามารถปรับแนวคิดในการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.15	0.71	มาก	6
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ของครูผู้สอนทุกรูปแบบ	4.11	0.71	มาก	9
11. การปฏิบัติในสถานศึกษาของครูผู้สอนมีประสิทธิผลเนื่องจากการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม	4.16	0.70	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.14	0.53	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณา รายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆหรือวิธีคิดที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา ครูผู้สอนรู้วิธีแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.20$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคต ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.00	0.73	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่กำหนดไว้	4.07	0.71	มาก	3
3. ระบบการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษามีความสอดคล้องและสนับสนุนกับการวางแผน/โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา	4.06	0.70	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้กลุ่มงานและบุคลากรต่าง ๆ อย่างมีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน	4.07	0.69	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนมีการจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรอื่นให้เพียงพอต่อการดำเนินงานต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.04	0.74	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนจัดหาสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในการดำเนินงานของกลุ่มงานต่าง ๆ	4.11	0.69	มาก	2
7. ระบบสารสนเทศของสถานศึกษาของครูผู้สอนเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ	4.16	0.73	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.07	0.52	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพโดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณา รายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อการสร้างนวัตกรรม ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาสื่อ เทคโนโลยี เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในการดำเนินงานของกลุ่มงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.11$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.00$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)		
	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X ₁)	.603*	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₂)	.652*	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₃)	.675*	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม (X ₄)	.690*	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม (X ₅)	.634*	ปานกลาง	ทางบวก
รวม	.690*	ปานกลาง	ทางบวก

หมายเหตุ: * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r_{xy} = .690$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ($r_{x_4y} = .690$) รองลงมา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r_{x_3y} = .675$) รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม ($r_{x_2y} = .652$) รองลงมา ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ($r_{x_5y} = .634$) และค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($r_{x_1y} = .603$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	b	S.E. _b	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.864	.159		11.704	.000
ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_1)	-.065	.086	-.089	-.750	4.54
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2)	.133	.099	.178	1.352	.178
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.141	.113	.189	1.241	.216
ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4)	.292	.099	.377	2.945*	.004
ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม (X_5)	.052	.080	.072	.651	.516

R = .704 R² = .496 S.E._{est} = .483 F = 40.10

หมายเหตุ: * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .292 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .099 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกนซ์ (ประสิทธิผลสถานศึกษา) และตัวพยากรณ์ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4) มีค่าเท่ากับ .704 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 49.60 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .099 ส่วนตัวแปรอิสระอีก 4 ตัวแปร คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_1) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_3) และด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม (X_5) ถูกตัดออกจากสมการ เนื่องจากว่าทดสอบแล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.864 + .292(X_4)$$

ประสิทธิผลของสถานศึกษา = 1.864 + .292(การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม)

สมการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .377(Z_{X_4})$$

ประสิทธิผลของสถานศึกษา = .377($Z_{\text{การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม}}$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยผู้วิจัยได้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะทั่วไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือสร้างนวัตกรรม มาใช้ในการบริหาร

โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่ามากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ที่แตกต่างมาใช้ ประกอบการพัฒนาความคิด และผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรอย่างเต็มความสามารถได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรม ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารทั้งการพูดการเขียนเพื่อสื่อสารกับบุคลากรตามโอกาสที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้บุคลากรเข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบช่วยเหลือให้ความเป็นกันเอง และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการช่วยกันคิด โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้บุคลากรทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเปิดเผยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกกว้างขวางที่ท่า มีความท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นนักคิด นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและเสริมแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการ

ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นอนาคตของสถานศึกษา ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาทักษะที่สำคัญเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลและผลตอบแทนต่าง ๆ แก่ครูผู้สอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดและแบ่งปันความรู้ด้านนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 วิสัยทัศน์นวัตกรรม พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาและสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์/เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษาและนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาและรวบรวมสารสนเทศที่ทันสมัยและวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดวิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนรับรู้และเข้าใจ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกร่วมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ และ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภาระงานของครูผู้สอนให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายของวิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รองลงมา ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดริเริ่มสร้างผลงานที่ทำทลายและแปลกใหม่จนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ครูผู้สอนมีความรู้สึกทางบวกที่จะปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา ครูผู้สอนมีแรงบันดาลใจในปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนงานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา ครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจยกย่องจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการสอนที่เพียงพอและมีความทันสมัยอยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน และครูผู้สอนมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกินกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้เรียนมีผลงานหรือรางวัลแสดงถึงความสามารถด้านวิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เรียนมี

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเมื่อสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาครูผู้สอนในสถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ครูผู้สอนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนและเหมาะสมกับการเรียนรู้ ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย ครูผู้สอนในสถานศึกษายอมรับแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมและความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์กรกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆหรือวิธีคิดที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา ครูผู้สอนรู้วิธีแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การเรียนรู้ของครูผู้สอนไม่จำกัดขอบเขตเฉพาะเรื่องงานในหน้าที่ภายในสถานศึกษาเท่านั้น การปฏิบัติในสถานศึกษาของครูผู้สอนมีประสิทธิผลเนื่องจากการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนางาน ให้เหมาะสมกับภาพรวมขององค์กร ครูผู้สอนสามารถปรับแนวคิดในการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ครูผู้สอนปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลัก ครูผู้สอนเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ของครูผู้สอนทุกรูปแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพพบภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยระบบสารสนเทศของสถานศึกษาเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษา จัดหาสื่อ เทคโนโลยี เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในการดำเนินงานของกลุ่มงานต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้กลุ่มงานและ

บุคลากรต่าง ๆ อย่างมีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้กลุ่มงานและบุคลากรต่าง ๆ อย่างมีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ระบบการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษา มีความสอดคล้องและสนับสนุนกับการวางแผนโครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนมีการจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรอื่นให้เพียงพอต่อการดำเนินงานต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .603 ถึง .690 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่ำสุด

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .704 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 49.60 ส่วนตัวแปรอิสระอีก 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_1) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_3) และด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม (X_5) ถูกตัดออกจากสมการ เนื่องจากว่าทดสอบแล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.864 + .292(X_4)$$

ประสิทธิผลของสถานศึกษา = $1.864 + .292(\text{การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม})$

สมการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .377(Z_{x4})$$

ประสิทธิผลของสถานศึกษา = $.377(Z_{\text{การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม}})$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา** สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความสามารถในการนำองค์การมีวิสัยทัศน์โดยสามารถมองเห็นโอกาสและสภาพอนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประสานความร่วมมือด้วยการทำงานเป็นทีม ขับเคลื่อนองค์การด้วยแนวทางใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาความคิด สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอดเพื่อนำมาบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา บุญเทียม (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า

ของผู้เรียนกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 119) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีวิธีการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้ได้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษาเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิ ตั้งสิริพัฒนา (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบทภายนอกสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จะต้องขับเคลื่อนบุคลากรและนำสถานศึกษาไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ด้วยการสร้างสรรค์ความคิดอยู่เสมอเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำทลายความเชื่อและการกระทำที่ปฏิบัติต่อกันมา การเตรียมความพร้อมและการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับตนเองและบุคลากร โดยไม่ต้องรอเหตุการณ์ภายนอกมาบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาพะเยา มีความสามารถ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์การทำงาน ด้านนวัตกรรม ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบ สร้างวิสัยทัศน์ที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้ วิสัยทัศน์ขององค์การมีความสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำให้บุคลากรทุกคนรู้ เข้าใจและมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์นั้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของสถานศึกษา ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา หนูงาม (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์ นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรแสวงหาความรู้ พุดคุย แลกเปลี่ยน และจัดกิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สมพงษ์ เชือกพรหม (2564, หน้า 79) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัด การศึกษาที่สามารถดำเนินงานของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่งผลทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาศึกษาสหวิทยาเขต ภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 101) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อการทำงานภายในสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ เช่น ปัจจัยด้านผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับ โครงสร้างและการบริหารงานของผู้บริหาร ตำแหน่งงาน ความไว้วางใจและความผูกพัน การได้แสดงศักยภาพของตนเอง และการจัดสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของครูจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงุท บันพุ่มโพธิ์ (2561) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา มีนักเรียนที่จบตามหลักสูตรสามารถสอบเข้า ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ มีความสามารถเชิงประจักษ์แก่สังคมทั่วไป เป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี บุญบุญกุล (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า การผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเรียนการสอนที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน มีการพัฒนาระบบการบริหารเพื่อปรับปรุงและยกระดับวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน ครูผู้สอนสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกร อรุณโน (2557, หน้า 67) ที่ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมากมาย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ จึงมีการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาให้บุคลากรให้มีความต้องการในการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ เมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้รวมถึงมีการจัดการที่ดีภายในสถานศึกษาแล้ว ย่อมส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสามารถสร้างความแตกต่างและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ องอาจ สิมเสน (2556) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา มีการวางแผนการจัดสรรและกระจายทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา อาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับปรุง ซ่อมแซมทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา รวมถึงจัดสรรบุคลากรในการทำงานตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 98) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ล้วนแต่เป็นความสามารถที่สำคัญที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม จัดบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ทางความคิดซึ่งมีผลต่อการตั้งใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำความรู้ความสามารถและผลิตผลจากนวัตกรรมใหม่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563, หน้า 110) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการสถานศึกษาพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้และจัดกิจกรรมให้ผู้สอนได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อรับความคิดใหม่ ๆ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีการใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย นอกจากนี้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรม จึงทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวุฒิ ศรีสนิท (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรมที่ไม่สามารถทำนายได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ถึงแม้ว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อาจจะต้องมีการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มากยิ่งขึ้น

4.1 ด้านการคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดแนวคิดที่แปลกใหม่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนานวัตกรรมเข้ามาใช้ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 53) ที่ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา

4.2 ด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในการให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงานที่มุ่งสู่นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 51-52) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดการระดมความคิดเห็น และร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม

4.3 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างอิทธิพลต่อการเปลี่ยนเจตคติให้อำนาจแก่ครูผู้สอนให้กลายเป็นผู้นำในการปฏิบัติในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ณิชภา สุนทรไชย (2561, หน้า 104) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นบุคลากรในโรงเรียนให้ตระหนักรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

4.4 ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม เพื่อกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติตามวิสัยของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ณิชภา สุนทรไชย (2561, หน้า 99) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์นวัตกรรมของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนรับรู้และเข้าใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ให้คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเอง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะช่วยสร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลงใหม่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม
2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของควรมีการจัดกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งหวังเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ ซึ่งจะทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย นอกจากนี้แล้วต้องปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียน
3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก ดังนั้น ผู้บริหารควรขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประสานความร่วมมือด้วยการทำงานเป็นทีม นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ สร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาความคิด สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หรือแนวคิดเดิมมาต่อยอดเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ดังนั้น ครูผู้สอนควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมของสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆหรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



บรรณานุกรม

- กนกทิพย์ ดอกลัดดา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
สถานศึกษาของ โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กรชนก แยมอุทัย. (2557). ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคคากรทาง
การศึกษา. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กรองกาญจน์ เอกพิพัฒน์วงศ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดสตูล. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
หน่วย 11-15. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราช
ภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและ
กรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ:
อมรรการพิมพ์.

- โชติกา พรหมเทศ. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับ ประสิทธิภาพสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาลัษราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ณิศา โกรทีนธาคม. (2562). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 661-673.
- ณัฐวุฒิ ศรีสนิท. (2562). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- ณิชาภา สุนทรไชย. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ดาราวดี บรรจงช่วย. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตรมการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร. สารนิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนังคละธิญบุรี, ปทุมธานี.
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมธิราช, นนทบุรี.
- ทองเพียร เดยหอม. (2562). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์. .

- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์. (2559). **การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตภาคตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธิษตยา ภีระบัน. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นฏกร ปันพุ่มโพธิ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นนทกร อรุณโณ. (2557). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- เนาวรัตน์ เขาวนาถ. (2562). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- บุรณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 24.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

- ประภัสสร ล้วนอำนวนิชิต. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ปรีชา ออกกิจวัตร. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การค้นคว้าแบบอิสระ
ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- บุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- บุญทริกา นิลพัฒน์. (2558). สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- พรรษา แก้วสีหมอก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่
21 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตนวลจันทร์สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- พัชรินทร์ พิริยศิลป์. (2559). องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ :กรณีศึกษาโรงเรียน
ขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร
สถาบันการพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

- พิมพ์ฤทธิ์ เทียงศักดิ์. (2562). รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์**, 23(1), 226-236.
- พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. **วิทยานิพนธ์** ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา. **วิทยานิพนธ์** ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นกอง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3. **วิทยานิพนธ์** กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปฎิภาติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. **วิทยานิพนธ์** ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เมธี ตั้งสิริพัฒนา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. **ปริญญาานิพนธ์** กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ยีนดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. **วิทยานิพนธ์** ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. **วิทยานิพนธ์** ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. **วิทยานิพนธ์** ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- รัชฎาการ อัครจันทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: นานมีบุคคัพลิเคชั่นส์.
- ฤทธิรงค์ เศษวงศ์. (2556). **อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน : โมเดลการตรวจสอบความกลมกลืนและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรารักษ์ เน่าเพชร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการพระราชดำริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วิชุดา บุญเทียม. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.** **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**, 8(1), หน้า 175-189.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เวียงวิวรรณ์ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น. .

- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูริย์. (2564). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยรัตนนคร, พิษณุโลก.
- ศุภิญญาภิจ เกตุวิเศษกุล. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชิตยา ภิระบัน. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง. (2564). **ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวปฏิบัติให้ทีมงานเกิดการยอมรับ**. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.entaining.net>.
- สมพงษ์ เชื้อกพรหม. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- สันทนา คุณณา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สาวิตรี บุญนุกูล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. (2564). **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564**. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.sesapy.go.th/?p=2739>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **คุณลักษณะของโรงเรียนพระราชวัง**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา หนุงาม. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุทญา อร่ามรัตน์. (2562). สุทญา อร่ามรัตน์, (2562). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุพรรณษา ลอยสมุทร. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุวีรัตน์ ไตเขียว. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- เสาวลักษณ์ พรหมจันทร์. (2560). **ประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12**. ใน **การประชุมหาดีใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9** (หน้า 1123-1139). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- องอาจ สิมเสน. (2556). **ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อชิรญาณน์ แยมทับ. (2561). **ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- อมรา ไชยคำ. (2559). ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13(61),
209–224.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.
ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา, นนทบุรี.
- อริษรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ต., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อัยรีน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper
Collins.
- Horth, D. (2020). *Becoming a Leader Who Foster Innovation*. Retrieved July 15, 2022,
from https://www.researchgate.net/publication/299533980_Becoming_a_Leader_Who_Foster_Innovation.
- Hoy, W. K. and Ferguson, J. (1985). A Theoretical Frame Work and Exploration of
Organizational Effectiveness in School. *Educational Administration Quarterly*,
21(2), 121–122.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration : Theory – Research –
Practice* (4th ed.). Singapore: McGraw–Hill.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1993). *A Teacher fir the Measurement of Attitude*. Chicago: Rand Mc Nally. .
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization : A Systems Approach to
Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw–Hill.

Sen, A. and Eren, E. (2020). **Innovation Leadership for the Twenty-first Century.**

Retrieved July 10, 2022, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812008816>.

Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline : The art and practice of the learning organization.** London: Century.

Teodorovic, J. (2015). **School effectiveness: Literature review.** Retrieved July 10, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/47394158_School_Effectiveness_Literature_review.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะวิทยาลัยการศึกษา

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

2. นางวัชรภรณ์ สิทธิวงศ์

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม

วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนพะเยาพิทยาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

2. นางโสภา วงศ์ไชย

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม

วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนพะเยาพิทยาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1) ด้านการคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิด นอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาและขับเคลื่อน การดำเนินงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ที่แตกต่างมาใช้ประกอบ การพัฒนาความคิด	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือสร้างนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารโดยอาศัยเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ แนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนา ต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ให้มีคุณค่ามากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และคิदनอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2) ดานการทำงานเป็นทีม						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้บุคลากรเข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรอย่างเต็มความสามารถได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียนเพื่อสื่อสารกับบุคลากรตามโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
11	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบถึง ปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อ ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงาน แบบช่วยเหลือ ให้ความเป็นกันเอง และ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงาน เป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น ให้ครูผู้สอนเกิดการช่วยกันคิด โดยใช้ ศักยภาพของตนเองอย่างเต็ม ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ ผลงานหรือนวัตกรรม ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและ เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3) ดานการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นอนาคต ของสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง การเป็นนักคิด นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับ การปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการขับเคลื่อน สถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ ใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยี เข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและเสริมแรงจูงใจให้แก่ บุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองใน ระดับสูงขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากร รู้สึกวางานที่ทำความท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะพัฒนาศักยภาพของ ตนเอง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับการสร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการ สร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบ การปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อสร้าง บรรยากาศนวัตกรรมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญ และนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามา ใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสรร เวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้าง นวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผู้สอนแสวงหาความรู้จากแหล่ง เรียนรู้ต่างๆ เพื่อต่อยอดแนวคิด การสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวก ให้แก่บุคลากรในการนำ นวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศ ให้บุคลากรระดมความคิดและแบ่งปัน ความรู้ด้านนวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ ครูผู้สอนพัฒนาทักษะที่สำคัญเพื่อ นำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของ ตนเอง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอน รู้จักเข้าถึงสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรม ต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็น การกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ในสถานศึกษา เช่น การประกวด ผลงานนวัตกรรมของครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัล และผลตอบแทนต่างๆ แก่ครูผู้สอน ที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรม ขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5) ดานวิสัยทัศน์นวัตกรรม						
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่จะ พัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำ นวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งในการพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
38	บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง ทางการศึกษา และนำมากำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
39	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาและ รวบรวมสารสนเทศ ที่ทันสมัยและ วิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาสร้าง วิสัยทัศน์นวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่าง ครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
41	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาและ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์/เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์นวัตกรรม ของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกคนรับรู้และเข้าใจ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภาระงาน ของครูผู้สอนให้เชื่อมโยงกับเป้าหมาย ของวิสัยทัศน์นวัตกรรมของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
44	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ ครูผู้สอนมีความรู้สึกรวมและเต็มใจที่ จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ นวัตกรรมของสถานศึกษา	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู						
1	ครูผู้สอนมีความรู้สึกทางบวกที่จะปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	ครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจยกย่องจากผู้บังคับบัญชาจนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
6	ครูผู้สอนสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดริเริ่มสร้างผลงานที่ทำทลายและแปลกใหม่จนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
7	ครูผู้สอนมีแรงบันดาลใจในปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนงานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8	บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการสอนที่เพียงพอ และมีความทันสมัยอยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2) ดานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน						
10	ผู้เรียนมีผลงาน/รางวัลแสดงถึงความสามารถด้านวิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ(O-NET) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกินกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3) ดานความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
16	ผู้บริหารมีความพร้อม และความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์กรกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
17	ครูผู้สอนในสถานศึกษายอมรับแนวคิดวิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
18	ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เมื่อสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง วิธีการด้านการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
19	ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้นำ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
21	ครูผู้สอนสามารถปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดทำและ ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับ ความต้องการผู้เรียนและเหมาะสมกับ การเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4) ดานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้						
23	ครูผู้สอนปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมาย ของสถานศึกษาเป็นหลัก	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูผู้สอนพัฒนางาน ให้เหมาะสมกับ ภาพรวมขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูผู้สอนทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
26	การเรียนรู้ของครูผู้สอนไม่จำกัด ขอบเขตเฉพาะเรื่องงานในหน้าที่ ภายในสถานศึกษาเท่านั้น	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
27	ครูผู้สอนเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
28	ครูผู้สอนรู้วิธีแสวงหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
29	ครูผู้สอนพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือวิธีคิดที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ถึงทิศทางของสถานศึกษาในอนาคต	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
31	ครูผู้สอนสามารถปรับแนวคิดในการ ทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ของครูผู้สอน ทุกรูปแบบ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
33	การปฏิบัติงานในสถานศึกษาของ ครูผู้สอนมีประสิทธิผลเนื่องจาก การเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม	0	+1	+1	0.67	สอดคล้อง
5) ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ						
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการบริหารงบประมาณเป็นไปตาม แผนการใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3		
36	ระบบการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษา มีความสอดคล้องและสนับสนุนกับการวางแผน/โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
37	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้กลุ่มงานและบุคลากรต่าง ๆ อย่างมีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนมีการจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรอื่นให้เพียงพอต่อการดำเนินงานต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
39	สถานศึกษาของท่านจัดหาสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในการดำเนินงานของกลุ่มงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
40	ระบบสารสนเทศของสถานศึกษาของท่านเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.98	84



Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา				
ข้อ 1	325.10	2271.06	0.57	0.98
ข้อ 2	325.13	2261.22	0.73	0.98
ข้อ 3	324.83	2262.63	0.71	0.98
ข้อ 4	324.87	2261.36	0.69	0.98
ข้อ 5	324.80	2270.51	0.64	0.98
ข้อ 6	324.83	2269.73	0.59	0.98
ข้อ 7	324.90	2278.30	0.62	0.98
ข้อ 8	324.77	2292.25	0.47	0.98
ข้อ 9	324.80	2266.72	0.66	0.98
ข้อ 10	324.90	2251.20	0.81	0.98
ข้อ 11	324.90	2268.16	0.66	0.98
ข้อ 12	324.93	2263.51	0.70	0.98
ข้อ 13	324.90	2264.65	0.67	0.98
ข้อ 14	324.97	2247.00	0.87	0.98
ข้อ 15	324.83	2302.21	0.41	0.98
ข้อ 16	324.80	2282.03	0.58	0.98
ข้อ 17	324.93	2274.48	0.69	0.98
ข้อ 18	324.83	2270.14	0.69	0.98
ข้อ 19	324.90	2273.40	0.68	0.98
ข้อ 20	324.90	2268.23	0.75	0.98
ข้อ 21	324.93	2261.93	0.71	0.98
ข้อ 22	324.67	2284.71	0.63	0.98
ข้อ 23	324.97	2257.21	0.79	0.98
ข้อ 24	324.80	2300.86	0.45	0.98
ข้อ 25	324.83	2267.32	0.69	0.98

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 26	325.07	2268.06	0.73	0.98
ข้อ 27	325.03	2246.65	0.85	0.98
ข้อ 28	324.87	2281.50	0.59	0.98
ข้อ 29	325.00	2260.48	0.77	0.98
ข้อ 30	324.87	2289.78	0.55	0.98
ข้อ 31	324.93	2251.03	0.83	0.98
ข้อ 32	324.97	2252.93	0.80	0.98
ข้อ 33	324.83	2253.39	0.79	0.98
ข้อ 34	324.90	2257.33	0.72	0.98
ข้อ 35	324.70	2287.39	0.51	0.98
ข้อ 36	324.80	2279.55	0.62	0.98
ข้อ 37	324.67	2292.58	0.48	0.98
ข้อ 38	324.97	2260.59	0.72	0.98
ข้อ 39	324.80	2255.13	0.73	0.98
ข้อ 40	325.00	2263.52	0.71	0.98
ข้อ 41	324.77	2267.63	0.66	0.98
ข้อ 42	324.73	2273.38	0.59	0.98
ข้อ 43	324.83	2273.39	0.68	0.98
ข้อ 44	324.83	2266.01	0.68	0.98
ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
ข้อ 45	325.10	2271.06	0.57	0.98
ข้อ 46	325.13	2261.22	0.73	0.98
ข้อ 47	324.83	2262.63	0.71	0.98
ข้อ 48	324.87	2261.36	0.69	0.98
ข้อ 49	324.80	2270.51	0.64	0.98
ข้อ 50	324.83	2269.73	0.59	0.98

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 51	324.90	2278.30	0.62	0.98
ข้อ 52	324.77	2292.25	0.47	0.98
ข้อ 53	324.80	2266.72	0.66	0.98
ข้อ 54	324.90	2251.20	0.81	0.98
ข้อ 55	324.90	2268.16	0.66	0.98
ข้อ 56	324.93	2263.51	0.70	0.98
ข้อ 57	324.90	2264.65	0.67	0.98
ข้อ 58	324.97	2247.00	0.87	0.98
ข้อ 59	324.83	2302.21	0.41	0.98
ข้อ 60	324.80	2282.03	0.58	0.98
ข้อ 61	324.93	2274.48	0.69	0.98
ข้อ 62	324.83	2270.14	0.69	0.98
ข้อ 63	324.90	2273.40	0.68	0.98
ข้อ 64	324.90	2268.23	0.75	0.98
ข้อ 65	324.93	2261.93	0.71	0.98
ข้อ 66	324.67	2284.71	0.63	0.98
ข้อ 67	324.97	2257.21	0.79	0.98
ข้อ 68	324.80	2300.86	0.45	0.98
ข้อ 69	324.83	2267.32	0.69	0.98
ข้อ 70	325.07	2268.06	0.73	0.98
ข้อ 71	325.03	2246.65	0.85	0.98
ข้อ 72	324.87	2281.50	0.59	0.98
ข้อ 73	325.00	2260.48	0.77	0.98
ข้อ 74	324.87	2289.78	0.55	0.98
ข้อ 75	324.93	2251.03	0.83	0.98
ข้อ 76	324.97	2252.93	0.80	0.98

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 77	324.83	2253.39	0.79	0.98
ข้อ 78	324.90	2257.33	0.72	0.98
ข้อ 79	324.70	2287.39	0.51	0.98
ข้อ 80	324.80	2279.55	0.62	0.98
ข้อ 81	324.67	2292.58	0.48	0.98
ข้อ 82	324.97	2260.59	0.72	0.98
ข้อ 83	324.80	2255.13	0.73	0.98
ข้อ 84	325.00	2263.52	0.71	0.98



ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

1. ชื่อ-สกุล นายวิจิตร วงศ์ชัย...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม...ระดับ
ชำนาญการพิเศษ...สถานที่ทำงาน...โรงเรียนพะเยาพิทยาคม...เลขที่ 1202...ท่าวังทอง...ซอย 14...ท่าวังทอง
อำเภอเมืองพะเยา...จังหวัดพะเยา...56000...หมายเลขโทรศัพท์...086-1971755
2. ชื่อ-สกุล นายกานตเชษฐ์ ถาคั่ว...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียนพากกวันวิทยาคม
ระดับ...ชำนาญการพิเศษ...สถานที่ทำงาน...โรงเรียนพากกวันวิทยาคม...เลขที่ 217...หมู่ 6
ตำบลบ้านต๋อน อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000...หมายเลขโทรศัพท์...086-4285731
3. ชื่อ-สกุล นายปิยะ ใจชุ่ม...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม...ระดับ
ชำนาญการพิเศษ...สถานที่ทำงาน...โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม...เลขที่ 280 ถนนพะเยา-เชียงคำ
ตำบลคอนศรีชุม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา 56120...หมายเลขโทรศัพท์...098-7499279
4. ชื่อ-สกุล นายอรุณพ ยะตา...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม...ระดับ
ชำนาญการพิเศษ...สถานที่ทำงาน...โรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม...เลขที่ 189 หมู่ 6 ตำบลบ้านถ้ำ
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา 56000...หมายเลขโทรศัพท์...054-457229
5. ชื่อ-สกุล นายบรรจง คิตติ...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียนำเมืองวิทยาคม...ระดับ
ชำนาญการพิเศษ...สถานที่ทำงาน...โรงเรียนำเมืองวิทยาคม...เลขที่ 106 หมู่ 9 ตำบลห้วยลาน
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา 56120...หมายเลขโทรศัพท์...085-6273717
6. ชื่อ-สกุล นายภักดี ศรีโพธิ์...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ใจวิทยาคม...ระดับ
ชำนาญการพิเศษ...สถานที่ทำงาน...โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม...เลขที่ 14 หมู่ที่ 9 ตำบลศรีถ้อย
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา 56130...หมายเลขโทรศัพท์...0-5449-9023
7. ชื่อ-สกุล นายสงกรานต์ บุญมี...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียนดงเจนวิทยาคม
ระดับ...ชำนาญการพิเศษ...สถานที่ทำงาน...โรงเรียนดงเจนวิทยาคม...เลขที่ 294 หมู่ 13 ตำบล
ดงเจน อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา 56000...หมายเลขโทรศัพท์...086-4201532
8. ชื่อ-สกุล ว่าที่ ร.ต.ญาณบดินทร์ อินตะยะ...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา...ระดับ...ชำนาญการพิเศษ...สถานที่ทำงาน...โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา...เลขที่ 9 หมู่ 17 ตำบลห้วยแก้ว อำเภอภูพานยาว จังหวัดพะเยา
56000...หมายเลขโทรศัพท์...088-2581538
9. ชื่อ-สกุล นายฉัตรภรณ์ วงศ์เดชภูิกาล...ตำแหน่ง...รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ
โรงเรียนพะเยาประสาธน์วิทย์...ระดับ...ชำนาญการพิเศษ...สถานที่ทำงาน...โรงเรียนพะเยาประสาธน์
วิทย์...เลขที่ 9 ม.10 ตำบลท่าจำปี อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000...หมายเลขโทรศัพท์
054463058

ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ (1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (2) ด้านการทำงานเป็นทีม (3) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (5) ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ (1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (4) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (5) ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

(1) ข้าราชการครู

(2) พนักงานราชการ

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ โดยขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมิได้มุ่งศึกษาสถานศึกษาหนึ่งสถานศึกษาใดโดยเฉพาะ แต่เป็นการศึกษาโดยภาพรวมคำตอบของท่านจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านไม่ว่ากรณีใด ๆ ดังนั้น ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่ง

ว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวชุลีมาศ คำบุญเรือง
 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ท่านเลือก หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน (เลือกได้เพียงคำตอบเดียว)

1. ตำแหน่ง

- ข้าราชการครู
 พนักงานราชการ

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ไม่เกิน 5 ปี
 6-10 ปี
 11-15 ปี
 16-20 ปี
 21-25 ปี
 26 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ (1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (2) ด้านการทำงานเป็นทีม (3) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (5) ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ท่านมีความคิดเห็นระดับใดและทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1) ดานการคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ใหม่ที่แตกต่างมาใช้ประกอบการพัฒนาความคิด					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือสร้างนวัตกรรม มาใช้ในการบริหารโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่ามากขึ้น					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของสถานศึกษา					
2) ด้านการทำงานเป็นทีม						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุยและแสดงให้บุคลากรเข้าใจถึงจุดประสงค์เป้าหมายของงานที่จะก่อประโยชน์แก่สถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรอย่างเต็มความสามารถได้เป็นอย่างดี					
10	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียนเพื่อสื่อสารกับบุคลากรตามโอกาสที่เหมาะสม					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้บุคลากรทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษาประสบอยู่เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเปิดเผย					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบช่วยเหลือ ให้ความเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการช่วยกันคิด โดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรม ใช้ในการปฏิบัติงาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันและเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ					
3) ดานการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
17	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นอนาคตของสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นนักคิด นักวางแผน คิดเชิงระบบ และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมในการสร้างนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และเสริมแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
25	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกทำงานที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในสถานศึกษา					
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อต่อยอดแนวคิดการสร้างนวัตกรรม					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการนำนวัตกรรมมาใช้ในสถานศึกษา					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรระดมความคิดและแบ่งปันความรู้ด้านนวัตกรรม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาทักษะที่สำคัญเพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรม					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น การประกวดผลงานนวัตกรรมของครูผู้สอน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้รางวัลและผลตอบแทนต่างๆ แก่ครูผู้สอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมขององค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
5) ดานวิสัยทัศน์นวัตกรรม						
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่จะพัฒนาให้โรงเรียนก้าวหน้าโดยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา					
38	บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้					
39	ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาและรวบรวมสารสนเทศที่ทันสมัยและวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษาและนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
41	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาและสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์/เป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดวิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนรับรู้และเข้าใจ					
43	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภาระงานของครูผู้สอนให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายของวิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา					
44	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกรวมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์นวัตกรรมของสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ (1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (4) ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (5) ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่าท่านมีความคิดเห็นระดับใดและทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู						
1	ครูผู้สอนมีความรู้สึกทางบวกที่จะปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษา					
2	ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
3	ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา					
4	ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา					
5	ครูผู้สอนได้รับความไว้วางใจยกย่องจากผู้บริหารระดับบัญชา จนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา					
6	ครูผู้สอนสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดริเริ่มสร้างผลงานที่ทำหายและแปลกใหม่จนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ครูผู้สอนมีแรงบันดาลใจในปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนงานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด					
8	บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการ สอนที่เพียงพอและมีความทันสมัยอยู่ในสภาพที่พร้อม ในการจัดการเรียนการสอน					
2) ดานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน						
10	ผู้เรียนมีผลงาน/รางวัลแสดงถึงความสามารถด้าน วิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
11	ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ(O-NET) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา					
12	ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกินกว่าค่า เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ครอบคลุมทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้					
13	ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน					
14	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบกับภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย					
15	ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3) ดานความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
16	ผู้บริหารมีความพร้อม และความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนองค์กรกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
17	ครูผู้สอนในสถานศึกษายอมรับแนวคิด วิธีการ และ เทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียน การสอน					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเมื่อสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอน					
19	ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหาร จัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย					
21	ครูผู้สอนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนและเหมาะสมกับการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน					
4) ดานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้						
23	ครูผู้สอนปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลัก					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนางานให้เหมาะสมกับภาพรวมขององค์กร					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ					
26	การเรียนรู้ของครูผู้สอนไม่จำกัดขอบเขตเฉพาะเรื่องงานในหน้าที่ภายในสถานศึกษาเท่านั้น					
27	ครูผู้สอนเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง					
28	ครูผู้สอนรู้วิธีแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
29	ครูผู้สอนรู้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่หรือวิธีคิดที่หลากหลาย					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคต					
31	ครูผู้สอนสามารถปรับแนวคิดในการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษานับสนุนการเรียนรู้ของครูผู้สอนทุกรูปแบบ					
33	การปฏิบัติในสถานศึกษาของครูผู้สอนมีประสิทธิผลเนื่องจากการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม					
5) ดานการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ						
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่กำหนดไว้					
36	ระบบการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษามีความสอดคล้องและสนับสนุนกับการวางแผน/โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้กลุ่มงานและบุคลากรต่าง ๆ อย่างมีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนมีการจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรอื่นให้เพียงพอต่อการดำเนินงานต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนจัดหาสื่อ เทคโนโลยี เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในการดำเนินงานของกลุ่มงานต่าง ๆ					
40	ระบบสารสนเทศของสถานศึกษาของครูผู้สอนเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ฉ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. 1049

ที่ อว 7308/ว 2004

วันที่ 28 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวสุลิมาศ คำบุญเรือง (นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาพะเยา” (Innovative Leadership of School Administrators Affecting Effectiveness of Schools in Phukamyao consortium under the office of the Secondary Educational Service Area Office Phayao) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ UP-HEC 2.1/160/65 เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
2. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าวทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใ้รขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ 1 และข้อ 2 ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลานานพอสมควรในการสืบค้นหาต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

จ.ปัทม ๗.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE

19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

- ชื่อโครงการ** : ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
- : Innovative Leadership of School Administrators Affecting Effectiveness of Schools in Phukamyao consortium under the office of the Secondary Educational Service Area Office Phayao
- เลขที่โครงการวิจัย** : UP-HEC 2.1/160/65
- ผู้วิจัยหลัก** : นางสาวชุลีมาศ คำบุญเรือง
- สังกัดหน่วยงาน** : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
- ที่ปรึกษา** : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
- สังกัดหน่วยงาน** : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 26 ตุลาคม 2565

- หมายเหตุ**
1. ไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้า
 2. ส่งรายงานปิดโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ชูลีมาศ คำบุญเรือง
วัน เดือน ปี เกิด	31 พฤษภาคม 2535
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ศษ.บ. (สังคมศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	277/4 หมู่บ้านภูเวียงวิลล่า ตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
ผลงานตีพิมพ์	ชูลีมาศ คำบุญเรือง (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 990-1004). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

