

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย



พัชัญวิสา จันทพิมพ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF INNOVATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN SCHOOLS OF CHIANG RAI MUNICIPALITY CITY



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

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษากาว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ของ พัชณวีรสา จันทพิมพ์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

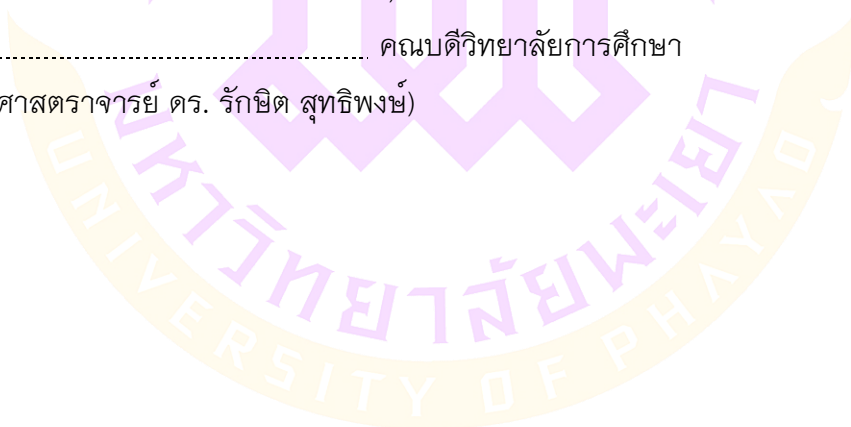
(ดร. ณัฐวุฒิ สักใส)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)



- เรื่อง:** การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** พิชญ์วิสา จันทพิมพ์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2564
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ดร. ณัฐวดี สัพโส
- คำสำคัญ:** ผู้นำเชิงนวัตกรรม, ภาวะผู้นำ, วิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง, ความคิดสร้างสรรค์เชิง
นวัตกรรม, เทศบาลนครเชียงราย

บทคัดย่อ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 201คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.870 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สูตร t-test (Independent Samples) ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) จากผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Title: A STUDY OF INNOVATION LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN SCHOOLS OF CHIANG RAI MUNICIPALITY CITY

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

Advisor: Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: Innovation Leadership Leadership Vision for change Innovative creativity Chiang Rai
Municipality

ABSTRACT

A study of innovation leadership of school administrators has the objectives of this research to study 1) to study of innovation leadership level of school administrators and 2) to compare innovation leadership of school administrators according educational degree and work experiences. The sample was the administrators and teacher of schools in Chiang Rai Municipality school city 201 persons. The instruments used in this study were five-level rating scale questionnaire with the reliability 0.870 and the data were analyzed by descriptive statistics include percentage, frequency average, standard deviation, t-test (Independent Samples) and inferential statistics: One-Way ANOVA. The results of the study found 1) innovation leadership level of school administrators, overall are the highest levels. Considering in orders, the highest mean to the lowest one was as follows: School administrators have morality, School administrators are having a vision for change, School administrators have participation and teamwork, School administrators have innovative creativity, School administrators have creating an innovative corporate atmosphere. 2) The comparison of innovation leadership of school administrators according to educational degree by School administrators have innovative creativity, School administrators have creating an innovative corporate atmosphere, School administrators are having a vision for change, School administrators have participation and teamwork, and School administrators have morality were different with no statistical significance. And the comparison of innovation leadership of school administrators according to work experiences by School administrators have innovative creativity, School administrators have creating an innovative corporate atmosphere, School administrators are having a vision for change, School administrators have participation and teamwork, and School administrators have morality were different with no statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สักโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร.ผ่องพรรณ ปินตาแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 7 ฝั่งหมิ่น สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายทุกโรงเรียน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จจนตราบเทาทุกวันนี้

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
สมมุติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	12
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	14
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม.....	24
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	27
นโยบายการจัดการศึกษาของเทศบาลนครเชียงราย	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66

กรอบแนวคิดการวิจัย	70
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
เครื่องมือการวิจัย	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนใน สังกัดเทศบาลนครเชียงราย	81
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	89
บทที่ 5 บทสรุป.....	91
สรุปผลการวิจัย	91
อภิปรายผลการวิจัย	95
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	114
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
ภาคผนวก ค การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	122
ประวัติผู้วิจัย	130

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	44
ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	71
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	79
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	79
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา	80
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	80
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	81
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายงานความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	81
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายงานการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	83
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายงานการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	84
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายงานการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	85

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายงานการมีคุณธรรมจริยธรรม.....87

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามตามวุฒิการศึกษา89

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามตามประสบการณ์การทำงาน
.....90



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	70
-----------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ดังนี้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศตามวิสัยทัศน์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการภารกิจหลักตาม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วนเรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมและการพัฒนายึดหลักสมดุลยั่งยืนตามวิสัยทัศน์ระยะยาวในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์มีวินัยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมมีความเป็นพลเมืองตื่นรู้มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวมมีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณมีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความเป็นไทยและได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคมและเตรียมคน

ให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 สังคมแห่งดิจิทัลและนวัตกรรม ซึ่งในปัจจุบัน สังคมให้ความสำคัญกับการสร้างคนทำงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถสร้าง หรือผลิตนวัตกรรม นับว่าเป็นความท้าทายที่สำคัญของระบบการศึกษาที่จะต้องจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของสังคมที่ต้องการผลผลิตทางการศึกษา ที่มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, สื่อบนออนไลน์)

การพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคนอันเป็นรากฐาน ของการพัฒนาประเทศในทุกๆ ระบบ โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นกรอบในการดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกๆ ระบบมีความ สอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ "มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน" (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, สื่อบนออนไลน์) และในแผนการศึกษา ชาติ พ.ศ. 2560-2579 เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความพยายามของการจัดการศึกษาของไทยว่าต้อง ปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียน การสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลาง กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ทักษะสำคัญจำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ ที่เรียกตามคำย่อว่า 3Rs + 8Cs (3R8Cs โดย 3Rs คือ คุณลักษณะของผู้เรียน ได้แก่ การอ่าน ออก (Reading) เขียนได้ (Writing) คิดเลขเป็น (Arithmetic) และ 8C คือ ทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration teamwork and leadership) ทักษะด้านความเข้าใจความต่างของวัฒนธรรม ภาวะบวบทัด (Cross cultural understanding) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ (Communication information and media literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and media literacy) ทักษะอาชีพและการเรียนรู้ (Career and (earning self-reliance) ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรมและจริยธรรม (Compassion) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, สื่อบนออนไลน์) กระทรวงศึกษาธิการภายใต้วิสัยทัศน์ “กระทรวงศึกษาธิการวางระบบเพื่อให้ ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง” ของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ

(พ.ศ. 2563–2565) ได้มีกลไกการส่งเสริมพลังทางสังคมให้เข้ามาร่วมและสนับสนุนทรัพยากร โดยรูปแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ในปัจจุบันกำลังก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ทำให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และยังส่งผลให้การบริหารจัดการการศึกษาต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องพร้อมรับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านกำลังคน ความรู้ สมรรถนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะ การคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนสู่การเป็นนวัตกรรมให้สำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิด การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมให้มีความก้าวหน้าให้ทันกับกระแสการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตือรือร้นกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลง ที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาและยั่งยืนในอนาคต (ภิรญา สายศิริสุข, 2561) และในปัจจุบัน นานาประเทศได้ให้ความสำคัญในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาประเทศ หากทว่าการจะนำพาประเทศสู่ความเจริญและยั่งยืนนั้นจะต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นคือระบบการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบต่อผลงาน คุณภาพของผู้เรียน ทำให้สถานศึกษาเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวให้มีจุดยืนมั่นคง ในระดับหนึ่งบนเวทีเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) เรียนรู้และใช้พลังไอที ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสังคม (วิจารณ์ พานิช, 2558) รวมทั้งกระแสการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรม ที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจ รายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่ามาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรม เหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560)

นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมการกีฬาของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ของ นายวันชัย จงสุทธานามณี นายกเทศมนตรีเทศบาลนคร เชียงราย ที่ให้ไว้ต่อสภาเทศบาลนครเชียงราย วันที่ 13 พฤษภาคม 2564 ว่า “การพัฒนา คุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการกีฬา มุ่งพัฒนานครเชียงรายให้เป็นเมืองแห่งการเรียนรู้

ตลอดชีวิต ประชาชนในทุกช่วงวัยมีองค์ความรู้รอบด้าน โดยยึดหลักการ “การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเมือง เมืองพัฒนาคน” สนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร เชียงราย สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายเพื่อพัฒนานักเรียนและเยาวชน ให้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นคนเก่งและคนดี ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนรู้และสมรรถนะ ความสามารถให้ทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน ส่งเสริม และเพิ่มศักยภาพด้านความสามารถพิเศษของเด็กและเยาวชน เพื่อต่อยอดสู่การเป็นอัจฉริยะ ภาพทั้งในด้านเทคโนโลยีและสุนทรียภาพในด้านศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์ สนับสนุนให้เด็ก และเยาวชนที่เรียนดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษามากขึ้น เช่น การให้บริการหอพักนักเรียน การให้โควตาเข้าเรียนต่อในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น” (เทศบาลนครเชียงราย, 2564, สื่อออนไลน์)

ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) จึงเป็นแนวคิดที่เหมาะสม กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมปัจจุบัน (วสันต์ สุทธาวาส, 2557, สื่อออนไลน์) ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จะต้อง มี เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถ ในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มีกรอบ การทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ นำเปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยน ทัศนคติให้เป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่มาใช้ เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลัก ในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญกับสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐาน ของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้าง พัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหาร สถานศึกษานั้นเอง ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีคุณลักษณะ หรือมีทักษะความเป็นผู้นำ เชิงนวัตกรรมแล้ว ก็จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายได้ยากยิ่งขึ้น (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560) สอดคล้องกับ Allan (2019) ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในฟิลิปปินส์: ผลกระทบต่อการจัดการศึกษาพบว่า

ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ความสำเร็จขององค์กรใด ๆ ขึ้นอยู่กับประเภทของผู้นำในการจัดการเสมือนทางเลือของสถานศึกษา ดังนั้นผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองทะลุเข้าไปในอนาคตว่าต่อไปงานที่เราทำอยู่นั้นจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร มีอะไรใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นบ้าง และจะต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งพลังในการพัฒนางานสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญต่อการลงสู่สนามแข่งขันขององค์กร (วสันต์ สุธาวาส, 2557, สื่อออนไลน์)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง (ปวีณา กันถิน, 2560) โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์การบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด (ธีระ รุญเจริญ, 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพื่อจะได้นำข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการวิจัยและข้อความรู้ที่เป็นประโยชน์ นำไปวางแผนส่งเสริมการพัฒนาการบริหารงานนวัตกรรมในสถานศึกษา และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ให้มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่เหมาะสม และสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป พร้อมขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู รวมทั้งสิ้นจำนวน 418 คน (เทศบาลนครเชียงราย, 2564, สื่อดอนไลน์)

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 201 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 17 แห่ง

โดยทำการศึกษาเอกสารตั้งแต่ปี 2555–2563 ได้แก่ Horth and Vehar (2012), George (2012), Miller and Deppen (2012), Patel (2012), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553), ไพฑูลย์ สินลารัตน์ (2555), จรุณี เก้าเอี้ยน (2556), ชวัญชนก โตนาค (2556), เวียงวิวรรธน์ ท่าทูล (2557), สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559), จุรีวรรณ จันทลา (2559), ทินกร บัวชู (2559), ปวีณา กันถิน (2560), ภิรญา สายศิริสุข (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2562), หรรษากร บุญเกื้อ (2563) และฉัฐินันท์ นันทะศรี (2563)

ผู้วิจัยได้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่สอดคล้องกันเพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้และการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้นพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่มีความสำคัญตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ดังนั้น ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษารวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้และมิงงานวิจัยสนับสนุน ได้องค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่

- 3.1 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 3.2 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
- 3.3 การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
- 3.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
- 3.5 การมีคุณธรรมจริยธรรม

(ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร หน้า 52)

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 4.1.1 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี
- 4.1.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น ตั้งแต่ 1–5 ปี ตั้งแต่ 6–10 ปี

และ 10 ปีขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย

- 4.2.1 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 4.2.2 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

4.2.3 การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

4.2.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

4.2.5 การมีคุณธรรมจริยธรรม

5. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 8 แห่ง ได้แก่

5.1 โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด

5.2 โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว

5.3 โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล

5.4 โรงเรียนเทศบาล 4 สันป่ากอ

5.5 โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า

5.6 โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

5.7 โรงเรียนเทศบาล 7 ผังหมื่น

5.8 โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ผู้นำเชิงนวัตกรรม** หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองเข้าถึงในการแก้ไขปัญหาและหาโอกาสและสามารถทำให้เกิดการคิดค้นแนวทาง วิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น

2. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกันชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การมีปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรรวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน

3. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด

โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล โรงเรียนเทศบาล 4 สันป่าก่อ
โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย โรงเรียนเทศบาล 7 พังห่ม
และโรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

3. องค์ประกอบของผู้บริหารเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย

3.1 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบ สืบหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ นำใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์การ มีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่เหมาะสม

3.3 การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากร และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ

ที่สามารถสังเกตเห็นได้ คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และยุติธรรม

3.4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไข ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

3.5 การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความตระหนักถึงการจัดทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบและ ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการ พัฒนาเทคโนโลยีกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนาเทคโนโลยี ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีโดยเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนาเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์การพร้อมต่อการบริการอย่างรวดเร็ว และเป็นกัลยาณมิตร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ให้เกิดคุณภาพต่อการบริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ (Leaders)
 - 2.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ
 - 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)
 - 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม
 - 3.1 ความหมายของนวัตกรรม
 - 3.2 ลักษณะของนวัตกรรม
 - 3.3 องค์ประกอบของนวัตกรรม
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.1 ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.4 คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 4.5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม
5. นโยบายการจัดการศึกษาของเทศบาลนครเชียงราย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นความพยายามที่จะคลี่คลายวิธีการจัดระบบและควบคุมการทำงานทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุด ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษา ดังนี้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

สุนันทา สังขทัตน์ (2556) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษามาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ศิริพร ทับทิมงาม (2556) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ หน้าที่หลักของผู้บริหาร คือ การประสานงานให้บุคคลต่าง ๆ ปฏิบัติไปด้วยดีและบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

อำนาจ นาคแก้ว (2557) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การร่วมกันปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้บริการทางการศึกษา คุณธรรมต่าง ๆ ให้แก่เยาวชน ผู้สนใจและสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

สุขตา แดงสุวรรณ (2558) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร

และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนและสมาชิกให้เกิดความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารภายในสถานศึกษา มีกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบตามกระบวนการบริหารที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ให้เกิดความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม

ความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

การนำนวัตกรรมมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา จะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น ซึ่งความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคนยุค 4.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถพัฒนากำลังคนให้สนองต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้

2. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา ทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณโดยระยะที่ผ่านมากการศึกษาไทยยังมีปัญหาเรื่องอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกยังไม่น่าพึงพอใจ การใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาค่อนข้างสูงมากขณะที่คุณภาพการศึกษาต่ำกว่าประเทศที่ใช้จ่ายงบประมาณระดับเดียวกัน ระบบการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

3. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากกระบวนการที่ผ่านมามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ การใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมทั้งนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมกาารวัดและการประเมินผล และนวัตกรรมกาารนิเทศการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

4. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ระบบบริหารการศึกษาจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับปัญหาการออกกลางคัน การไม่รู้หนังสือ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา โดยใช้นวัตกรรมกาารบริหาร นวัตกรรมสื่อการศึกษา นวัตกรรมกาารสอน

5. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาทางการศึกษาเกี่ยวกับเด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดลดน้อยลง รวมทั้งสังคมไทยมีผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมเพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าว ได้แก่ นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมกาารจัดการเรียนกาารสอน นวัตกรรมกาารนิเทศ

สรุปได้ว่า นวัตกรรมกาารบริหารการศึกษามีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มโอกาสและแก้ปัญหาทางการศึกษา ทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้น นวัตกรรมกาารบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญทั้งในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพกาารบริหารการศึกษา การยกระดับคุณภาพการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการแก้ปัญหาการศึกษาเกี่ยวกับเด็กและสังคมไทย

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

คัทดี้ไทย สุรกิจบวร (2556) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำบุคคลผู้ผลักดัน (Mobilizer) ผู้ดลบันดาล (Inspier) ผู้สร้างพลังร่วม (Synergizer) ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง(Energizer) การปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

ขวัญชนก ไตนาต (2556) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่มีอำนาจมีอิทธิพลทั้งทางความคิดและกาารทำงานต่อกลุ่มและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลจากกลุ่มที่มีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2558) กล่าวว่า คนที่เป็นผู้นำเป็นคนที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้นำ และสามารถสั่งการให้ลูกน้องทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

สมชาติ กิจยรรยง (2560) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติกร หรือพฤติกรรมของคนอื่นนอกจากนั้น ผู้นำยังเป็นบุคคลใด ๆ ซึ่งเหมาะสมที่จะปลุกปั่น และนำคนอื่น ๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติ โดยที่บุคคลนั้นมีอำนาจแสดง ความเห็น หรืออำนาจพิเศษ หรือเจตนาที่อันเข้มแข็ง หรือความสามารถในการปกครอง

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะ ได้รับการยอมรับ และมีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวที่สามารถจูงใจผู้อื่นปฏิบัติภารกิจการทำงานของกลุ่ม หรือองค์การให้ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำได้ตั้งไว้

ฐิตินันท์ นันทศรี (2563) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญกับองค์การ มีความรู้ ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบ ต่อประสิทธิภาพขององค์การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จในอนาคตของ องค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้าง ความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้อง

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจมีอิทธิพลทั้งทางความคิดและการทำงาน ต่อกลุ่มคน ที่เป็นผู้นำเป็นคนที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้นำ และสามารถสั่งการ ให้ลูกน้องทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถ และได้รับการยอมรับ สามารถ จูงใจในบุคคลที่องค์กรปฏิบัติภารกิจงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ผู้นำได้ตั้งไว้

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

ผู้นำทางการศึกษาในฐานะผู้บริหารหน่วยงานต้องมีบทบาท จากผลการศึกษาของ Knezevich (1984) เสนอว่า ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหาร ให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่

1. บทบาทของผู้กำหนดทิศทาง การปฏิบัติงาน (Direction setter) ทำหน้าที่ชี้แจงทำ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบ โครงการ

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นและแรงจูงใจ (Leader-catalyst) มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้เข้าใจในกระบวนการ วางแผนบริหารสิ่งแวดล้อม

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision maker) เป็นผู้รับรู้วิธีเทคนิคการตัดสินใจ และสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงานกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมการองค์การ

6. บทบาทการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้นำและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสถาบันและหน่วยงานเข้าใจ และตัดสินใจว่าจะเปลี่ยนอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใด เมื่อไร

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรเข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. บทบาทผู้สื่อสาร (communicator) สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร สามารถใช้ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ได้ดี

9. บทบาทผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict Manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรอง ไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของหน่วยงานและบุคลากร ได้

10. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจและนำทฤษฎีบริหารมาใช้ระบบบริหารและดำเนินงานได้

11. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำเจรจาต่อรองเข้าใจกระบวนการบริหารบุคลากร ตลอดจนประเมินผลและพัฒนาบุคลากร

12. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) มีความสามารถบริหารการเงินเวลา งบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา สามารถหาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก

13. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบและดำเนินงาน โดยวิธีทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

14. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relater) มีทักษะในการสื่อสารความหมายวิธีสร้างภาพลักษณ์ที่ดี รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยการสื่อสารและวิธีต่าง ๆ

15. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) มีความสามารถในการประกอบพิธีต่าง ๆ ในองค์การและสังคม

การดี อนันต์นารี (2557) ได้เสนอแนะบทบาทการเป็นผู้นำทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตร

2. ศึกษาและให้ความรู้ในทางด้านทฤษฎีการศึกษาแก่บรรดาครูและผู้สนใจ
 3. จัดโครงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ชุมชน และประเทศ
 4. ดำเนินการแนะแนวขึ้นในโรงเรียนหรือสถานศึกษา
 5. การบริการต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษา เช่น บริการสุขภาพ การรับ-ส่งนักเรียน และโครงการอาหารกลางวัน
 6. จัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานของห้องสมุดและเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน
 7. ร่วมมือในการคัดเลือกครู และจัดสายงานที่ทำให้เกิดการดำเนินงานของคณาจารย์เป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด
 8. พัฒนาวิธีการที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของคณาจารย์ดี และความประพฤติ
 9. พัฒนาและรักษาขวัญกำลังใจของคณาจารย์ให้ดีตลอดไป
 10. พัฒนาโปรแกรมการฝึกหัดครูให้สถานศึกษา
 11. พัฒนาโครงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนทุกคน
 12. วางแผนการจัดการเรียนการสอน ทั้งรายระยะสั้นและระยะยาว
 13. พัฒนาวิธีการรักษาระเบียบและงานธุรการประจำวันเพื่อให้การบริหารคล่องตัวทั้งในด้านการศึกษาและด้านธุรกิจ
 14. เปิดโอกาสให้ผู้นำในหมู่บ้านเข้าร่วมกิจกรรมในสถานศึกษาตามสมควร
 15. ชี้แจงโปรแกรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาในชุมชน ผู้ตรวจสอบสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบ
 16. ร่วมมือประสานงานในการจัดกิจกรรมบริการการศึกษาให้แก่เยาวชนในชุมชน
 17. จัดการและให้ความแนะนำในการบำรุงรักษาอาคารเรียนและเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของสถานศึกษา
 18. ร่วมมือในการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างอาคารและสาธารณูปโภคในอนาคต
 19. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทางการศึกษาและหน่วยงานภายนอก
 20. เลียสละเพื่อความก้าวหน้าทางการเรียนการสอนและคุณภาพทางการศึกษา
- สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำมีหลากหลายนานัปการ ผู้นำทางการศึกษาคควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งมีหน้าที่ ผู้บริหาร ทรัพยากร วางแผนวางหลักสูตรตลอดจนการวางแผนการปฏิบัติการกิจของทุกฝ่ายภายในโรงเรียน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร โรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความพึงพอใจ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2558) กล่าวว่า คนที่มีภาวะผู้นำหมายถึงคนที่ไม่จำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ของผู้นำในเรื่องนั้น ๆ แต่ด้วยสถานการณ์ที่จำเป็นจึงแสดงบทบาทเสมือนหนึ่งเป็นหน้าที่ และได้แสดงการกระทำด้วยใจโดยไม่ต้องมีใครมาสั่งการ หรืออีกนัยหนึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำจึงหมายถึงคนที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่มีลูกน้องมีอำนาจหน้าที่ และสามารถแสดงภาวะผู้นำ จนกระทั่งลูกน้องเกิดความศรัทธาพร้อมน้อมรับคำสั่งของผู้นำด้วยความเต็มใจ

ชวีญชนก ไตนาค (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลในตัวของผู้นำต่อการดำเนินงานและกิจกรรมของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความจำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ 3 มิติ คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์

เศรษฐ์ คุณทานุตร (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจหรือใช้ความสามารถในการจูงใจและอิทธิพลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สัมมนา ธรนิษฐ์ (2556) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการ ชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวี (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

นางลักษณ์ จรรย์วัฒน์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตามโดยมีบุคคลหนึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นผู้กลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม สามารถโน้มน้าวจิตใจสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สุพิน จันทร์ธิมาน (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลของบุคคลตามความสามารถต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มโดยการ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ซึ่งต้องอาศัยคุณสมบัติพิเศษของผู้นำ อันได้แก่ บุคลิกภาพ บารมี และทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยบุคคลในองค์การเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

สมชาติ กิจยรรยง (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อลูกน้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำเป็นแบบแผนหรือแบบของการปฏิบัติที่ผู้นำแสดงออก เพื่อการนำกลุ่มหรือบังคับบัญชากลุ่ม อาจเป็นในรูปของการกระจายงานหรือมอบหมายงานก็ได้ สามารถแยกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ 1) สั่งให้ปฏิบัติตาม 2) ขยายความคิดให้คนในสังกัดปฏิบัติตาม 3) ปรีกษาหาหรือเพื่อให้ปฏิบัติตาม 4) ร่วมคิดร่วมตัดสินใจด้วยกัน 5) มอบงานทั้งหมดให้กระทำเองตามความสามารถ 6) เปรียบเทียบความยากง่าย

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง องค์ประกอบในตัวบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการซึ่งส่งผลให้เกิดอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประพฤติปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ภาวะผู้นำมีได้ในตัวบุคคลทุกคน ซึ่งอาจดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ก็ได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะ และองค์ประกอบในตัวบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการซึ่งส่งผลให้เกิดการขึ้นนำ มีอิทธิพลที่แสดงออกจากตัวของบุคคล สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจ ทศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประพฤติปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ ได้กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) แนวคิดนี้มุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป คุณลักษณะผู้นำ (Trait of leadership) จะเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งที่จะทำให้ทราบค่าของผู้นำแต่ละคนว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด คุณลักษณะผู้นำแต่ละคนสามารถที่จะพัฒนาขึ้นได้ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จคือผู้นำที่หมั่นสำรวจตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไร และคุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่จะผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรัก ความศรัทธาในตัวผู้นำ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษานำที่มีความโดดเด่นหลายคน ซึ่งสามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ
2. ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ
3. ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย-เก็บตัว

Bryman (1992) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวอย่างแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เช่น

Gardner ที่อธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำว่ามีองค์ประกอบสองส่วน คือ

1. The Tasks of Leadership ซึ่งกล่าวว่า ภาระงานที่จำเป็นสำหรับผู้นำมี 9 ประการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย (Envisioning goals) การยืนยันยึดในคุณค่า (Affirming values) การจูงใจ (Motivating) การบริหารจัดการ (Managing) การทำให้เกิดการทำงานที่เป็นหนึ่งเดียว (Achieving workable unity) ความสามารถในการอธิบายได้ (Explaining) การเป็นสัญลักษณ์ (Serving as a symbol) การเป็นผู้แทนของกลุ่ม (Representing the group) และการสร้างสรรค์ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ (Renewing)

2. Leader-constituent interaction ผู้นำต้องมีสิ่งที่พิเศษเหนือบุคคลอื่น ๆ มีอิทธิพลที่เหนือบุคคลอื่นเพื่อตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของบุคคล มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามให้มีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเอง

แนวคิดของ Bass (1990) ได้ระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ซึ่งเกิดจากทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948-1970 ว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stogdill (1974) คือ

1. คุณลักษณะทางร่างกาย
2. ภูมิหลังทางสังคม
3. สติปัญญา
4. บุคลิกภาพ
5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน
6. คุณลักษณะทางสังคม

Bass (1990) ยังได้แสดงแนวความคิดที่ได้จากการศึกษางานวิจัยจำนวนมากว่าการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระยะเริ่มแรกนั้น เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกับบุคคลที่เป็นผู้ตาม และทฤษฎีกลุ่มนี้มีสมมติฐานว่าผู้นำเป็นโดยกำเนิดไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมา

แนวคิดของ Stogdill (1974) ได้กำหนดลักษณะที่ดีของผู้นำไว้ 6 ด้าน คือ

1. ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) คือ ผู้ที่มีความเข้มแข็ง มีบุคลิกภาพด้านร่างกายสง่างามผอม มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) คือ ผู้ที่มีการศึกษาดี และมีสถานะทางสังคมที่ดี
3. สติปัญญาและความรู้ความสามารถ (Intelligence) เป็นผู้มีสติปัญญา มีความสามารถในการตัดสินใจ และมีทักษะในการสื่อสาร
4. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-relates Characteristics) คือ เป็นผู้ที่ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงานเป็นสำคัญ
6. ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) คือ เป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและผู้อื่น ๆ เข้าสังคมเก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

นอกจากนี้ แนวคิดของ Dubrin (1998) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าแบ่งเป็น

1. คุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน
2. แรงจูงใจของภาวะผู้นำ
3. ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
4. อิทธิพลของพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมของภาวะผู้นำ

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำ ทำให้ผู้ศึกษาได้แนวทางในการสำรวจองค์ประกอบของคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำของนักศึกษาบริหารธุรกิจ โดยงานวิจัยนี้ได้รวบรวมปัจจัยต่าง ๆ จากแนวคิดคุณลักษณะผู้นำของ

Stogdill (1974) Bryman (1992) Bass (1990) และ Dubrin (1998) มาเพื่อสำรวจตัวแปรที่เกี่ยวข้องเป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลผู้นำมี ดังนี้

1. การบริหารงานของผู้นำ ตามภาวะผู้นำ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำต้องใช้ทฤษฎีผู้นำมาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีผู้ได้ศึกษาไว้ ดังนี้

George (2012) ได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำมี ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะทางกายภาพ (The Great Person Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะพิเศษ ซึ่งเกื้อกูลให้ประสบความสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มักมีร่างกายสูงใหญ่ ร่างกายแข็งแรง ทฤษฎีนี้เชื่อว่า เกิดมาเพื่อนำดังผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีต ได้แก่ พระเจ้าอเล็กซานเดอร์มหาราช (Alexander the great) ราชินีอลิซาเบธที่ 1 (Queen Elizabeth) ประธานาธิบดีอับราฮัมลินคอล์น (Abraham Lincoln) หรือผู้นำในปัจจุบันเช่นคออลินเพาเวลล์ (Colin Powell) โรนัลด์รีแกน (Ronald Reagan)

2. ทฤษฎีผู้นำตามพฤติกรรม (Leadership Behavioral Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับการกระทำของผู้นำ พฤติกรรมทุก ๆ อย่างของผู้นำเป็นบ่อเกิดแห่งภาวะผู้นำ

3. ทฤษฎีการเป็นผู้นำและผู้ตาม (Leaders and Follower Theory) ทฤษฎีนี้ ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ถ้าปราศจากผู้ตามผู้นำก็ไม่สามารถจะนำได้

4. ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented Leadership Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า การจะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถมองอนาคตได้อย่างชัดเจน

5. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่าผู้นำที่แท้จริง เป็นผู้ที่สามารถนำได้ในทุก ๆ สถานการณ์ เหนือกว่าผู้อื่นจากแนวคิดและทฤษฎีของผู้นำสรุปได้ว่าได้ว่า ทฤษฎีต่าง ๆ มีหลักการและการนำไปใช้งานที่หลากหลาย บางทฤษฎีมีความเชื่อสอดคล้องกัน แต่อาจมีรายละเอียดที่ต่างกันผู้นำในแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดคล้ายคลึงกันแต่ไม่มีแบบใดเลย ที่จะมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ แบบหนึ่งอาจจะมีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น ดังนั้นเมื่อมีการใช้แบบหนึ่งแบบใดโดยเฉพาะอย่างไม่เหมาะสมแล้ว ผลที่เกิดขึ้นคือภาวะผู้นำจะไม่มีประสิทธิภาพผู้นำจึงต้องสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการใช้แบบของผู้นำได้หลายรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับผู้ร่วมงานกัน

ชัยธวัช เนียมศิริ (2561) ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคล และสืบเชื้อสายกันได้บุคคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

สรุปได้ว่า ลักษณะผู้นำแต่ละคนสามารถที่จะพัฒนาขึ้นได้ และเป็นสิ่งสำคัญที่จะผูกใจเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ คุณลักษณะของผู้นำมีทั้งลักษณะภายนอกและภายใน ได้แก่ ภาพลักษณ์ พฤติกรรม และบุคลิกภาพ และลักษณะภายใน ได้แก่ ทัศนคติที่มองขาด คาดการณ์อนาคตได้แม่นยำ และมีระบบความคิด สถิติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ทำ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

ถวัลย์ มาตรฐาน และคณะ (2555) นวัตกรรมทางการศึกษา คือ ความคิดใหม่รูปแบบใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางใหม่ ผลผลิตใหม่ ที่ได้ปรับปรุงประยุกต์ สร้างสรรค์ และพัฒนาทั้งจากการต่อยอดภูมิปัญญาเดิมหรือจากการคิดค้นขึ้นมาใหม่ด้วยภูมิปัญญาใหม่ให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวถึง นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่อาจเป็นความคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ที่อยู่ภายใต้ ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือทักษะที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการใหม่และกระบวนการใหม่ในการทำงาน

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด รูปแบบใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางใหม่ ผลผลิตใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงต่อยอดจากสิ่งเดิมมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วได้พัฒนาหรือคิดค้นขึ้นมาใหม่ ก่อให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ไปในทางที่ดี ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม

ลักษณะของนวัตกรรม

ถวัลย์ มาตรฐาน และคณะ (2555) ได้กล่าวถึง ลักษณะการเกิดนวัตกรรมเชิงพัฒนา และนวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา มีลำดับขั้นการเกิด ดังนี้

นวัตกรรมเชิงพัฒนา การเกิดนวัตกรรมเชิงพัฒนามีลำดับขั้นการเกิด ดังนี้

1. ขั้นการลอกเลียนแบบ (Copy)

การลอกเลียนแบบเป็นพฤติกรรมธรรมชาติธรรมดาของมนุษย์ เช่น ลูกย่อมเลียนแบบพฤติกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ จากพ่อ แม่ ญาติ พี่น้อง และสังคม เป็นเบื้องต้น การลอกเลียนแบบก็คือ การก๊อปปี้ความคิดเบื้องต้นของคนหรือผลงานที่ตนเองชื่นชอบนั่นเอง

2. ขั้นการพัฒนา (Development)

โดยธรรมชาติของมนุษย์ล้วนแต่มีแหล่งภูมิปัญญาสร้างสรรค์ในตนเองด้วยกัน ทั้งสิ้นจะแตกต่างกันก็ตรงที่ใครจะมีมาก มีน้อยกว่ากันเท่านั้น เมื่อลอกเลียนแบบผู้อื่น ไปสักระยะหนึ่งประสบการณ์จะสอนให้รู้จักการพัฒนาแบบที่ลอกเลียนนั้นให้ดียิ่งขึ้น แปลกแตกต่างจากเดิมมากยิ่งขึ้นและมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยนำไปทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสมบูรณ์

3. ขั้นการนำไปปฏิบัติ (Action)

หลังจากลอกเลียนแบบแล้ว พัฒนาแล้วก็ก้าวไปสู่ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ การนำไปปฏิบัติจะควบคู่ไปกับการเผยแพร่นวัตกรรมที่ตนเองได้พัฒนาขึ้นจนเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ก็ถือได้ว่านี่คือ นวัตกรรมการศึกษาที่ได้มีการพัฒนาขึ้นมาใหม่บนพื้นฐานภูมิปัญญาเดิมที่มีผู้คิดค้นไว้

นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา (Research & Development) นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่มีการคิดค้นใหม่ และค้นพบใหม่ด้วยตนเองด้วยคณะวิจัยหรือคณะทำงาน ลักษณะการเกิดนวัตกรรมเชิงวิจัยพัฒนามีลำดับขั้นการเกิด ดังนี้

1. ขั้นการศึกษาค้นคว้า (Study)

การศึกษา ค้นคว้า เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้เริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงวิจัยและพัฒนา เป็นการครุ่นคิดรวบรวมองค์ความรู้ ประมวลองค์ความรู้ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จในการคิดค้นนวัตกรรม

2. ขั้นการประดิษฐ์คิดค้น (Innovation)

เมื่อประมวลองค์ความรู้จนตกผลึกแล้ว การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ก็จะเริ่มขึ้น เช่น ฟรานซิส เบคอน (Francis Bacon) ได้ตั้งสมมุติฐานว่า การเรียนรู้จะเกิดได้ก็จากประสบการณ์ ประสบการณ์จะเกิดขึ้นได้ก็จากที่ผู้เรียนเป็นผู้สัมผัสกับเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยเฉพาะการที่ผู้เรียนได้เป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองนั้นจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ อย่างกระจ่างแจ้ง

3. ขั้นพัฒนาการ (Development)

ขั้นพัฒนาการ เป็นขั้นต่อจากขั้นประดิษฐ์คิดค้น ขั้นนี้เป็นขั้นของการพัฒนาความคิดไปสู่การทดลอง

4. ขั้นการปฏิบัติ (Action)

เมื่อทดลองและปรับปรุงแก้ไขความคิดแบบจากการทดลองแล้ว ก็เป็นขั้นของการปฏิบัติตามความคิดค้นแบบ หรือตามนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้น ในขั้นนี้จะมีการเผยแพร่เพื่อขยายเครือข่ายการปฏิบัติให้กว้างขวางออกไป

สรุปได้ว่า ลักษณะของนวัตกรรม แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ นวัตกรรมที่พัฒนาจากอันเดิมที่มีผู้คิดค้นไว้อยู่แล้ว หรือก็คือ การลอกเลียนความคิดเบื้องต้นของคนหรือผลงานที่ตนเองชื่นชอบนั้นเองนำกลับมาทำให้ดียิ่งขึ้น เป็นการคิดรวบรวมองค์ความรู้ ประมวลองค์ความรู้ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จในการคิดค้นนวัตกรรม และนวัตกรรมที่ถูกคิดค้นขึ้นมาใหม่ ค้นพบใหม่ด้วยตัวเอง

องค์ประกอบของนวัตกรรม

ตัวแบบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย (อรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์บุลย์, 2553)

ด้านที่ 1 องค์ประกอบด้านทักษะ (Skill) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change) การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to learn) ทักษะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (Encourage innovation) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การสร้างความไว้วางใจ (Trusted Influence) การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive Results and Outcomes) การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)

ด้านที่ 2 องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย กล้าเสี่ยง (Risk Takers) มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded) มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct) ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) เชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded) ความมีคุณธรรม (Integrity) และกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change)

ด้านที่ 3 องค์ประกอบด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านที่ 4 องค์ประกอบด้านบทบาทหน้าที่ (Role) ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำความคิด (Idea Leader, Participation) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หน้าที่การให้รางวัลความสำเร็จ (Reward Success) และเป็นผู้จุดประกายสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring)

สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเป็นผู้ที่มีการคิดไปข้างหน้า กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเป็นนักประสาน เชื่อมโยง

เครือข่ายร่วมพัฒนาท้องถิ่นได้ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของผู้บริหาร คิดทำงาน เพื่อส่วนรวม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ด้านทักษะ, ด้านบุคลิกภาพ, ด้านทางสังคม, ด้านบทบาทหน้าที่ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเป็น ผู้ที่มีการคิดไปข้างหน้า กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเป็น นักประสาน เชื่อมโยงเครือข่ายร่วมพัฒนาท้องถิ่นได้ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณ ของผู้บริหาร คิดทำงานเพื่อส่วนรวม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่สำคัญที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 นี้ ซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 มีหลายภาวะผู้นำด้วยกัน แต่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้สถานศึกษานำนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อสถานศึกษาได้โดยนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ผู้นำที่ใช้ และความสามารถของตนเอง ในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิด การคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

เวียงวิวรรณ ท้าทูล (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรม คุณลักษณะ และบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคล ในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลง ที่เพิ่มมูลค่า

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลัง และความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือ โอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิด การคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิด และสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและนำไปสู่ การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะและบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางาน เกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาท ความสามารถในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสที่สลับซับซ้อน สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เน้นสัมพันธภาพ ของกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์กร รวมทั้งใช้ กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้าง นวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตและการใช้บริการอย่างสร้างสรรค์

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาความคิดและผลิตสิ่งใหม่ รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ๆ สำหรับ องค์กร

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความ ฉลาดทางนวัตกรรม โดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และคุณลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้าง นวัตกรรม

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหาร มีความสามารถในการรับรู้และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่าง ลึกซึ้ง และเปิดใจรับแนวคิดใหม่ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเก่า มาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา หรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

Yuki (2010) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึง ปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้สามารถ ตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

เวียงวิวรรธน์ ท่ามูล (2557) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ระดับ การปฏิบัติตนของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในองค์การเพื่อสร้างนวัตกรรม ใหม่ในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา วัดจากแบบสอบถามประมาณค่า ระดับ จากการรับรู้ของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงการคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ การบริหารความเสี่ยง และบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม

กฤษณ์ภักดิ์ โทพา (2559) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกันชอบ เปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็น ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และในขณะเดียวกันก็สนใจใฝ่ใจ เอาใจใส่ ศึกษาข้อมูลอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ สังเกตการณ์ด้วยความสนใจ เรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ หรือพัฒนาต่อยอดที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นโรตงค์ (2559) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาที่แสดงออกถึง ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถพิเศษในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ ทั้งวิธีการการกระทำ ที่นำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สภาวะการณ์ ที่ไม่แน่นอน มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรม นวัตกรรมในองค์การ เพื่อสร้างองค์การที่มีสมรรถนะสูงเหนือกว่าองค์การคู่แข่ง ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม การมีกลยุทธ์นวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม การเป็นนักสร้างเครือข่าย นวัตกรรม และการมีศรัทธาและบารมี

ปวีณา กันถิน (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า พฤติกรรม คุณลักษณะ ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิด และสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและนำไปสู่ การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่ได้จากการได้รับ

ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกและภายในเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ยีนดี ฮานาฟี (2562) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีแนวคิดกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งที่เป็นวิธีการ และการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกันชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การมีปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การ รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การที่ผู้นำมีความสามารถเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและประเทศชาติ ทั้งนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ ดังต่อไปนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
2. มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
3. เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจหรือเชื่อใจระหว่างกันในการทำงาน
4. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์

ขององค์การ

5. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

6. ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

Yukl (2010) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอน และสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์การได้ ทำให้บุคคลเกิดความสัมพันธ์อันดี มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีกลยุทธ์ กระตุ้นให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่จะร่วมกันบรรลุเป้าหมายไปได้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเตรียมคนทำงานสู่สังคมที่ใช้ความรู้และบุคคลพร้อมเรียนรู้ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ทุกคนจะต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายซึ่งทักษะสำคัญที่ทุกคนต้องตระหนักและนำมาใช้คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ เพื่อให้การศึกษาเกิดคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศและสามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้ การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะดังที่กล่าวมาจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ต้องเปลี่ยนแนวทางการจัดการแนวใหม่ จึงก่อให้เกิดผลผลิตขึ้นในวงการศึกษากลายเป็นผลผลิตที่เกิดจากนวัตกรรมที่เกิดจากความคิด สติปัญญา และวิธีการบริหารจัดการใหม่ ๆ ขึ้นในหน่วยงานจึงเกิดกระแสภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

เวียงวิวรรฤทธิ์ ทำทูล (2557) กล่าวว่า นวัตกรรม (Innovative และความสำเร็จ (Success) ในการบริหารจัดการต้องเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาทักษะ ดังนั้น "Innovative" หมายถึง การนำแนวคิดของผู้อื่น การฝึกปฏิบัติหรือสิ่งของ/ผลิตภัณฑ์มาใช้ ในการปฏิบัติงาน ส่วนคำว่า "Success" หมายถึง ทักษะที่จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อใช้ในการ และความก้าวหน้าในเนื้องาน สถานศึกษาที่มุ่งนวัตกรรมเน้นนำแนวคิดและการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ บูรณาการสู่กระบวนการบริหารจัดการองค์การ (Organization Processes) ซึ่งรวมทั้งปรัชญาการจัดการศึกษาของโรงเรียน หลักสูตรและการเรียนการสอน วัฒนธรรม และบรรยากาศองค์การ

Horth and Vehar (2012) กล่าวถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 3 แบบ ที่สำคัญ ได้แก่ 1) การเน้นเครื่องมือในการทำงาน (Toolset) 2) ความสามารถเฉพาะตัว และทักษะในการทำงาน (Skills) และ 3) ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม (Mindset) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเน้นเครื่องมือในการทำงาน (Toolset) การรวบรวมเครื่องมือและเทคนิคที่ใช้ สร้างตัวเลือกใหม่ในองค์กรเพื่อสื่อสาร ทิศทางสร้างแนวร่วมและความมุ่งมั่นในการสร้าง นวัตกรรมในประสบการณ์ของคนส่วนใหญ่มีความสนใจในการส่งเสริมนวัตกรรมเครื่องมือ ที่มีประสิทธิภาพสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการผลักดันนวัตกรรมในองค์กร เครื่องมือ และเทคนิคที่ได้คิดมาเชื่อว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จะสร้างนวัตกรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 สร้างต้นแบบ (Prototyping) เป็นการขับเคลื่อนความคิดนวัตกรรม การสร้าง ต้นแบบง่ายๆ เป็นยานพาหนะสำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขณะที่มันเคลื่อนที่ องค์กร ก็จะมีต้นแบบเพิ่มขึ้นต่อผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปหรือบริการที่มีการลงทุนที่เพิ่มขึ้น

1.2 การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นเทคนิคนวัตกรรมที่รู้จักกันดีที่สุด และเข้าใจผิดมากที่สุด คือการระดมความคิด ใช้กระบวนการคิดที่มีโครงสร้างที่สร้างการระดม ความคิดต้องอำนวยความสะดวกที่จะนำไปสู่กระบวนการคิดและเพื่อให้กลุ่มรับผิดชอบต่อชุด เฉพาะแนวทางอำนวยความสะดวกในการระดมความคิดที่มีประสิทธิภาพสลับกันระหว่าง การสะท้อนของแต่ละบุคคลและการสนทนากลุ่มเพื่อให้แน่ใจว่ามีความสมดุลที่เหมาะสม มีการสะท้อนให้เห็นถึงความคิดและความเข้าใจ ในทางที่กลุ่มสามารถสร้างความคิดที่มีมากขึ้น กว่าผลรวมของส่วนของพวกเขา

1.3 แผนที่ความคิด (Mind Mapping) เครื่องมือนวัตกรรมคลาสสิกอีกคือทำแผนที่ ความคิด แทนที่จะจับกระแสเชิงเส้นของคำบุคคลหรือกลุ่มจับข้อมูลความท้าทายความคิด การแก้ปัญหาขั้นตอนการดำเนินงาน ฯลฯ

1.4 วางกรอบการเปลี่ยนแปลงใหม่ (Reframing the Challenge) การวางกรอบใหม่เป็นนวัตกรรมที่สำคัญทักษะความเป็นผู้นำ เครื่องมือมากมายที่มีอยู่สำหรับ คำตอบในแต่ละคำสั่งการวางกรอบใหม่ศักยภาพการทำซ้ำที่นำไปสู่ขั้นตอนอื่น ๆ ที่เป็นรูปธรรมและดำเนินการแต่ละกรอบ

2. ความสามารถเฉพาะตัวและทักษะในการทำงาน (Skills) ทักษะที่ช่วยให้ผู้นำนวัตกรรมเพื่อใช้ความรู้ความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายของพวกเขา นอกจากเครื่องมือและเทคนิคจะต้องมีสถานที่ฝึกซ้อมและการเรียนรู้ของกระบวนการสร้างทิศทางการจัดตำแหน่งที่ใช้ร่วมกันและความมุ่งมั่นของทุกคน บทบาททักษะความเป็นผู้นำนวัตกรรมที่เฉพาะเจาะจงจะเรียกว่าเข้าสู่การเล่นในแต่ละระดับ ได้แก่

2.1 บุคลิกภาพ (Personalizing) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการนำของบุคคลและการกระตุ้นให้บุคคลไปสู่การทำเช่นเดียวกัน มันเป็นเรื่องของความผูกพันและความรักเรารู้จากการทำงานของ George (2012) กล่าวว่า คนจะมีความคิดสร้างสรรค์มากที่สุดเมื่อพวกเขามีแรงจูงใจในเบื้องต้น โดยการทำงานของตัวเองและไม่ได้ผ่านผลตอบแทนภายนอก กล่าวคือพวกเขามีแรงจูงใจภายในและมีความชื่นชอบสำหรับการทำงานที่พวกเขาทำ ท้ายที่สุดก็คือ การกำหนดเกี่ยวกับการสร้างพลังที่นำไปสู่ความมุ่งมั่นร่วมกันที่มีความเป็นเพื่อเป็นการเป็นผู้นำนวัตกรรม

2.2 มโนภาพ (Imaging) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้คำอุปมา, ภาพวาด, บทกวี และเครื่องมืออื่น ๆ ที่จะมีส่วนร่วมความคิดสร้างสรรค์และให้รับมุมมองใหม่และความท้าทายที่วางใหม่

2.3 สอบถามความร่วมมือ (Collaborative Inquiry) เป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำนวัตกรรม มันเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการเจรจาเพื่อสร้างทิศทางที่ ใช้ร่วมกันการจัดตำแหน่งและความมุ่งมั่นและเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมวิธีที่ประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม (Mindset) จะช่วยให้เครื่องมือและทักษะที่มีประสิทธิภาพ ความคิดเป็นระบบปฏิบัติการพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์และแตกต่างจากผู้นำคนเหล่านั้นที่ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย

3.1 ความอยากรู้ (Curiosity) ความอยากรู้อยากเห็นเป็นสิ่งที่ยังคง สมองใช้ข้อมูลในและสร้างความเชื่อมต่อใหม่โดยการเรียงลำดับการจัดหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์และการรวมสิ่งที่เป็นใหม่กับสิ่งที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน การเชื่อมต่อบริบทประสาท กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.2 ใส่ใจ (Paying attention) คือ การเอาใจใส่มองทิศทางทั้งมองขึ้นไปบนขององค์การหรือมองลงข้างล่างขององค์การสามารถช่วยให้คุณสังเกตเห็นบางสิ่งบางอย่างเกี่ยวกับความท้าทายที่ซับซ้อนหรือโอกาสสำหรับนวัตกรรม

3.3 ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer-centric) วิธีการที่ลูกค้าเป็นศูนย์กลางเรามองหาผ่านสายตาของลูกค้า โดยการสร้างโอกาสในการปรับตัวเข้ากับผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่หรือบริการที่จะสร้างความคิดใหม่ของลูกค้าเป็นศูนย์กลาง และความเชื่อมั่นเป็นความคิดของผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาตามที่พวกเขาแสวงหา

3.4 พิพากษายืนยัน (Affirmative Judgment) คือ แสดงให้เห็นว่าพวกเขาจะแสดงออกโดยการบอกคน สิ่งที่ไม่ชอบหรือสิ่งที่ไม่สามารถทำงานได้เป็นผู้นำที่ใช้ในงานที่ยากลำบากมากขึ้นในการให้คนรู้ว่าสิ่งที่พวกเขาต้องการ สละเวลาในการชี้ให้เห็นจุดแข็งและค่าของโซลูชันใหม่ช่วยให้ทีมงานรู้ว่าพวกเขาสร้างสิ่งใหม่และมีประโยชน์ พวกเขารักษาคุณสมบัติที่มีคุณค่ามากที่สุดเป็นความคิดที่วิวัฒนาการ การตัดสินใจยืนยันว่ายังมีการรับรู้และส่งเสริมความรู้สึกของความสำเร็จและความคืบหน้า

3.5 ความอดทนสำหรับความกำกวม (Tolerance for Ambiguity) ความคิดสร้างสรรค์นักวิจัยผู้บุกเบิก George (2012) อธิบาย "ความอดทนสำหรับความกำกวม" เป็นรากฐานของความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่นวัตกรรม ยังคลุมเครือจะขัดแย้งและความท้าทายมันอาจเป็นสัญญาณของการไม่กล้าตัดสินใจหรือการขาดของความสำเร็จ เคล็ดลับคือการรักษาความสมดุลของความต้องการ ที่จะก้าวไปข้างหน้ากับความต้องการที่จะถือตัวเองจากความเป็นไปได้ที่เพิ่มขึ้น

จรูณี เก้าเอี้ยน (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านองค์ประกอบมี ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถนำและเป็นที่พึ่งทางจิตใจให้กับทีมงานได้ ผู้นำต้องกล้าเสี่ยงกล้าเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่และกล้าคิดนอกกรอบเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำที่ดี กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญและกล้ารับผิดชอบในเรื่องที่ต้องรับผิดชอบ ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ ผู้นำต้องมีความเสียสละในการทำงานและมีความอดทนต่อสภาวะต่าง ๆ ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร ผู้นำมีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาในการบริหารงานขององค์กร ผู้นำมีการปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ชอบความท้าทายและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นนักประนีประนอมและใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ผู้นำต้องมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นอย่างเป็นมิตร

และเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ผู้นำต้องเข้าใจและสามารถนำคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านคุณลักษณะทางสังคม ผู้นำสร้างตนเองให้มีความน่าศรัทธาจากองค์กร สังคม และชุมชน ผู้นำเป็นตัวแทนขององค์กรในการประสานงานกับองค์กรอื่นผู้นำจะต้องมีความเป็น กัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความทันสมัยด้านข่าวสารข้อมูล และเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการสื่อสาร ผู้นำต้องมีความสามารถจูงใจผู้อื่นให้ทำงานตามที่ตน ต้องการได้ ผู้นำรู้จักการสร้างเครือข่ายและสายสัมพันธ์อย่างมีมิตรภาพกับหน่วยงานอื่น ผู้นำมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และปรับอารมณ์ให้สามารถทำงานในการบริการ จัดการองค์กรได้ ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์กับทีมงานและหน่วยงานภายนอก ผู้นำต้อง บริหารงานแบบเน้นความสัมพันธ์และงานมีคุณภาพ ผู้นำต้องเป็นตัวประสานในการจัด กิจกรรมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำต้องเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรที่สร้างความ น่าเชื่อถือและสร้างความศรัทธาให้กับองค์กรภายนอก ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และการกำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจน

3. ด้านบทบาทหน้าที่ ผู้นำต้องมีความเข้าใจในภารกิจและสามารถดูแลทีมงานได้ เป็นอย่างดี ผู้นำต้องรับรู้เข้าใจในศักยภาพของบุคลากรและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล ผู้นำต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ผู้นำต้องให้ความ ยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงานและการให้สิทธิ์ต่าง ๆ แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้นำมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้แก่ทีมงาน ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ในการทำงาน ผู้นำต้องจุดประกายสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ทีมงาน ต้องเป็นนำทางความคิด และสร้างความสำเร็จในการทำงาน ผู้นำต้องรับรู้เข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม ผู้นำต้องเป็นทีมในการสร้างงาน ผู้นำต้องมีความรู้เรื่องกฎหมายงานบุคคลและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องที่เอื้อในการทำงาน

ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. บุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) หมายถึง ลักษณะที่อยู่ภายในจิตใจ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น สัมผัสได้จาก ต้องมีโอกาสทำงานร่วมกัน หรืออยู่ด้วยกันนาน ๆ บุคลิกภาพภายในจึงจะแสดงออกมา ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ คิดบูรณาการ มีจินตนาการรอบคอบ ไม่ประมาท ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ มีแรงบันดาลใจ และมีปฏิภาณไหวพริบ

2. บุคลิกภาพภายนอก (External Personality) หมายถึง ลักษณะที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน สัมผัสได้ โดยใช้เวลาไม่นาน สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และใช้เวลาน้อยประกอบด้วย คล่องแคล่วว่องไว เอาใจใส่ ความกระตือรือร้น และมีมนุษยสัมพันธ์

3. การปฏิบัติงาน (Operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งปฏิบัติด้ว้กำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่จุดหมาย การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติ การเลือกสรรข้อมูลการแก้ปัญหา รุ้รายละเอียด ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การวางแผน ต่อสู้ พันฝ่าอุปสรรค พัฒนาตนเอง ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเปลี่ยนแปลงการยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา

4. มิตรสัมพันธ์ (Relationship) หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ของการบริหารสถานศึกษาที่มีความเห็นใจความเป็นกันเอง ความไว้นื้อเชื่อใจ การให้เกียรติ ยกย่องและความจริงใจอันอบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยมีจิตใจเปิดกว้าง การมีส่วนร่วม การถ่ายทอดความรู้ การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้เปิดอิสระทางความคิด ความเข้าใจลักษณะของบุคคล การทำงานเป็นทีม ดูแล ติดตาม และแนะนำ การให้รางวัล ความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากร การเข้าใจถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการ และการแบ่งปันภาวะผู้นำ

เวียงวืรวรรณ์ ทำทูล (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์การ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติผู้นำที่แสดงออกถึงการสร้าง ภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการสื่อสาร ภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาสู่ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน รวมทั้ง ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการนำ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงภายในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดนั้น ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างองค์การให้พร้อม

การกระจายอำนาจ การเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การสนับสนุนให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และมีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย

1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตเห็นได้ และเป็นการแสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรม ระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และยุติธรรมและการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ

2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการ และความยืดหยุ่น

2.1 การมีจินตนาการ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทสมาชิก และการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงาน และการสร้างสัมพันธภาพ

3.1 บทบาทของสมาชิก หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่คาดหวังของสมาชิกภายในทีมที่ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

3.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและเสนอแนะแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ

3.3 การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

3.4 การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารในการสร้างและดำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียน ประกอบด้วยความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม

4.1 ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ และความตระหนักในฐานะผู้ใช้กฎหมาย หลักธรรมาภิบาลและความถูกต้องของการปฏิบัติงาน

4.2 พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ มีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรม และต้องรับผิดชอบต่อตามมาภายหลังจากการตัดสินใจ

4.3 สภาพแวดล้อมทางจริยธรรม หมายถึง บริบทที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสิ่งของอันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมสังคมหรือวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์กร

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อภารกิจ เป้าหมายหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีหลักการ ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลและรายงาน

5.1 การระบุความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเสี่ยง ประเภทความเสี่ยง เป้าหมายความเสี่ยงและประเด็นหรือสาระความเสี่ยง

5.2 การประเมินความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยง เพื่อพิจารณาระดับความเสียหายที่อาจเกิดจากความเสี่ยงแต่ละประเภท ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดเกณฑ์และการประเมินมาตรฐาน

การประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความเสี่ยง

5.3 การจัดการความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารหรือวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยง

5.4 ติดตามประเมินผลและรายงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากรใน โครงการกับผลผลิตของโครงการ ร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานและการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ว่าดำเนินงานเป็นไปตามแผนตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์และตามเวลาที่กำหนด

5.5 บรรยากาศแห่งองค์การ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

5.6 การให้ความสำคัญต่อบุคคล หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา

5.7 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

5.8 การคิดเชิงระบบ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดเพื่อพัฒนาโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพสูง ยึดหลักคุณภาพผู้เรียน มีการประเมินสภาพปัญหาในภาพรวมทั้งหมด การคิดเชื่อมโยงระบบต่างๆ ประกอบกันเป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบ

5.9 การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์การเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยีตลอดจน โครงสร้าง ความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงาน

จรรยา ปรพันธ์พัฒนา (2560) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กร เข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงาน สนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์กร และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็น มุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ในสถานศึกษา รวมทั้งวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำการปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชน และหน่วยงานอื่น จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กรจัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

6. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความ

คิดเห็นซึ่งกันและกันมีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปรีธิตา กันถิน (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น หรือดีกว่าเดิม
4. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่
5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม
6. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม

วิทยากร ยาลิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การมีอิทธิพลและการโน้มน้าว การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษาความคิดสร้างสรรค์ การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และความกล้าเสี่ยง

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของคุณ บุคลากรทางการศึกษา

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของคุณภายในโรงเรียน

4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

6. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของคุณ บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้จากแนวคิดของนักวิชาการผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้จำนวน 5 ด้านต่อไปนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
2. การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 17 แหล่ง โดยทำการศึกษาเอกสารตั้งแต่ปี 2555-2563 ได้แก่ Horth and Vehar (2012), George (2012), Miller and Deppen (2012), Patel (2012), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553), ไพฑูลย์ สินลารัตน์ (2555), จรุณี แก้วเอี่ยม (2556), ขวัญชนก ไตนาค (2556), เวียงวิวรรธน์ ทำทูล(2557), สำนักพัฒนา นวัตกรรมจัดการศึกษา (2559), จุรีวรรณ จันทผลา (2559), ทินกร บัวชู (2559), ปวีณา

กันถิน (2560), ภิญญา สายศิริสุข (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2562), วรรณธร บุญเกื้อ (2563) และฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม	Horth and Vehar (2012)	George (2012)	Miller, Klokgieters, Brankovic and Deppen(2012)	Patel (2012)	อรอนงค์ ไรจนวัฒนะบุญดี (2553)	ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์ (2555)	จรรณี เก้าเอียน (2556)	ขวัญชนก โตนาค (2556)	เวียงวิวรรณ ทักทูล (2557)	สำนักพัฒนาวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559)	จตุรารณ จันทร์พลา (2559)	ทินกร บัวชู (2559)	ปวีณา กันถิน (2560)	ภิญญา สายศิริสุข(2561)	อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2562)	วรรณธร บุญเกื้อ (2563)	ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)	ความถี่
1. การมีวิสัยทัศน์ สู่การเปลี่ยนแปลง	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	11
2. การสร้างเครือข่าย เชิงนวัตกรรม				✓			✓				✓	✓			✓	✓		7
3. การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓			✓	11
4. การสร้างแรงจูงใจ และกำลังใจ	✓		✓		✓	✓	✓	✓					✓					7
5. ความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
6. การสร้างบรรยากาศ องค์กรนวัตกรรม	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			12
7. การใช้เทคโนโลยี		✓					✓											2
8. การมีคุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓		✓		11
9. การพัฒนาทักษะ												✓						1
10. การค้นหา แหล่งสนับสนุน												✓						1
11. การคัดเลือกคน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม												✓						1
12. ด้านรางวัล ผลตอบแทน											✓	✓						2

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	Horth and Vehar (2012)	George (2012)	Miller, Klokgeters, Brankovic and Deppen(2012)	Patel (2012)	อรอนงค์ โรจนวัฒมนบูลย์ (2553)	ไพฑูริย์ ลินลารัตน์ (2555)	จรุณี เก้าเอี้ยน (2556)	ขวัญชนก โตนาค (2556)	เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557)	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559)	สุวีรธณ จันทพล (2559)	ทินกร บัวชู (2559)	ปรีธดา กันธิน (2560)	ภิญญา ลายศิริสุข(2561)	อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2562)	ทรงษกร บุญแก้ว (2563)	สุทินันท์ นันทะศิริ (2563)	ความถี่
13. การกำหนดโครงสร้างในการทำงานเป็นทีม											✓							1
14. การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม										✓	✓			✓				3
15. การบริหารจัดการความเสี่ยง										✓			✓		✓			2
16. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง										✓						✓		2
17. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง										✓								1
18. ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม																		✓
19. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม																		✓

จากการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้นพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารนั้นมีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ดังนั้นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษารวมทั้งหมดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและมีการวิจัยสนับสนุน ได้องค์ประกอบจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่

1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำนวน 13 แหล่ง คือ Horth and Vehar (2012), Patel (2012), อรอนงค์ โรจนวัฒมนบูลย์ (2553), จรุณี เก้าเอี้ยน (2556), ขวัญชนก

โตนาค (2556), เวียงวิวรรธน์ ท่ามูล (2557), สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559), จุฬารัตน จันทพลา (2559), ปวีณา กันถิน (2560), ภิรญา สายศิริสุข (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2562,) ทรราชกร บุญเกื้อ (2563) และฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)

2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำนวน 12 แหล่ง คือ Horth and Vehar (2012), George (2012), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553), จรุณี เก้าเอี้ยน (2556), ขวัญชนก โตนาค (2556), เวียงวิวรรธน์ ท่ามูล (2557) สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559), จุฬารัตน จันทพลา (2559), ทินกร บัวชู (2559), ปวีณา กันถิน (2560), ภิรญา สายศิริสุข (2561) และอนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2562)

3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำนวน 11 แหล่ง คือ Horth and Vehar (2012), Patel (2012), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553), ไพฑูลย์ สินลารัตน์ (2555), ขวัญชนก โตนาค (2556), เวียงวิวรรธน์ ท่ามูล (2557), สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2559), จุฬารัตน จันทพลา (2559), ปวีณา กันถิน (2560), ภิรญา สายศิริสุข (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2562) และฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)

4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำนวน 11 แหล่ง คือ Horth and Vehar (2012), George (2012), Miller and Deppen (2012), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553), ไพฑูลย์ สินลารัตน์ (2555), ขวัญชนก โตนาค (2556), เวียงวิวรรธน์ ท่ามูล (2557), ทินกร บัวชู (2559), ปวีณา กันถิน (2560), ภิรญา สายศิริสุข(2561) และฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)

5. การมีคุณธรรมจริยธรรมจำนวน 11 แหล่ง คือ Horth and Vehar (2012), George (2012), Miller and Deppen (2012), Patel (2012), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553), จรุณี เก้าเอี้ยน (2556), ขวัญชนก โตนาค (2556), เวียงวิวรรธน์ ท่ามูล (2557), ปวีณา กันถิน (2560), ภิรญา สายศิริสุข (2561), ทรราชกร บุญเกื้อ (2563) และฐิตินันท์ นันทะศรี (2563)

โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (Creative Thinking) คือ

1.1 Ezendu (2010) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอนาคตไว้ว่า จะต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางที่มีความทันสมัย และความสามารถในการใช้นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี ประกอบไปด้วย 1) การรู้แนวทาง 2) การคิดนอกกรอบ 3) ความสามารถในการควบคุม และ 4) การมีจินตนาการ

1.2 นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดการทำให้ใหม่

เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดอ่อนในการคิด

1.3 เทียนประพันธ์ พันธลิขิต (2554) ได้ให้แนวคิดผู้นำความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีความโดดเด่นจนประสบความสำเร็จเกิดสิ่งใหม่ที่ท้าทายและเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ให้กับส่วนรวมมากกว่าตนเอง ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้จากการจินตนาการ คิดกว้าง คิดใหม่ สามารถกล่าวได้ ดังนี้ 1) จินตนาการเป็นภาพที่เกิดขึ้นในความคิดเป็นเหมือนความฝันที่ไม่เคยเห็นภาพที่เกิดขึ้นมาก่อน จินตนาการจึงเป็นเพียงความคิดความนึกคิดของคนตามที่จินตนาการออกมา 2) การคิดเร็วเป็นความคิดที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นการท้าทายทางความคิด เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสิ่งนั้นจะกลายเป็นผลงานทางความคิด 3) การคิดไกลคิดกว้างเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการคิดสร้างสรรค์การใช้ความสามารถทางความคิดการมองภาพให้ไกลออกไปจากความเป็นจริง และมีความเป็นไปได้ว่าที่สิ่งนั้นจะเกิดขึ้น 4) การสร้างความคิดขึ้นมาใหม่เป็นความคิดที่สร้างขึ้นใหม่ จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคจะสามารถคิดตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ผ่านปัญหานั้นไปได้ 5) การคิดอย่างละเอียดเป็นการคิดอย่างรอบคอบ มีกระบวนการขั้นตอนทางความคิด เรียนรู้เรื่องราวใกล้ตัวนำมาเป็นแนวทางในการคิดอย่างสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

1.4 ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ หลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการรูปแบบเดิม มีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สืบหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกับการพัฒนาความคิดการตัดสินใจ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการสิ่งเก่า ๆ มาพัฒนาต่อยอดแตกต่างจากของเดิมเพื่อเกิดแนวคิดเหนือความคาดหมาย นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการคิด การทำสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

1.6 เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการ ซึ่งหมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงานและความยืดหยุ่น หมายถึงระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูมีทางเลือกหรือสร้างทางเลือกเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลาย

1.7 สุพิชชา พุกกันงาม (2559) ได้สรุปแนวคิดว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดกว้าง คิดไกล คิดอย่างสร้างสรรค์ มองสิ่งที่เกิดขึ้นต่างไปจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถคิดได้อย่างรวดเร็วรอบคอบ มุ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีม ใ่วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ประกอบไปด้วย 1) มีจินตนาการ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีความยืดหยุ่น

1.8 บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ นำใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ โดยมีตัวบ่งชี้ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องแคล่วในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด 4) ความละเอียดอ่อนในการคิด

1.9 จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ หลากแ่งมุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น ให้บุคลากรเสนอความคิดแล้วนำมาปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ

ตามบริบทขององค์การ และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม

1.10 ปวีณา กัณถิน (2560) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การปฏิบัติ ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบ หรือทางเลือกใหม่

1.11 ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของคน บุคลากรทางการศึกษา

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมหมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบ สืบหาข้อมูลความรู้ ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความตื่นตัว กับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบนำใช้ ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิด สร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization) คือ

2.1 Yuki (2010) ได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีหมายถึง การสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไป มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ร่วมสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง สร้างมิตรภาพ ในที่ทำงานและไม่ขีดตัวเองเป็นศูนย์กลาง รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีน้ำใจ พุดจา ไพเราะอ่อนหวาน มีมารยาทในการทำงานร่วมกัน และมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับปรุง การทำงานให้สนุกสนานอยู่เสมอ

2.2 ชวิญชนก โตนาค (2556) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศสังคมแห่ง การเรียนรู้ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้ พบปะเห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน พร้อมด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เครื่องไม้เครื่องมือที่พร้อม จะสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ ความคิด จนเก็บรวบรวม เชื่อมโยง เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมองความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง มีการทำกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่อง

2.3 สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ (Organization climate) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสถานที่ทำงาน ที่จะส่งผลต่อการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิด แรงจูงใจและการทุ่มเทในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.4 สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) กล่าวว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์การที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิก ในองค์การ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน โดยพิจารณาจาก กระบวนการเรียนรู้ การกระตุ้นเร้าและจูงใจ บรรยากาศการพัฒนาการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ และประสิทธิผลขององค์การ

2.5 เวียงวิวรรฤทธิ์ ทำทูล (2557) ให้ความหมาย บรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายใน สถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญต่อบุคคล คือ การส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนา นวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือการสร้างบรรยากาศสนับสนุนกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาตนเอง อย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

2.6 พิทักษ์ ทิพย์วรี (2558) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมในองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้ของบุคลากร ดังนั้นหากมีบรรยากาศขององค์กร แห่งการเรียนรู้ย่อมมีการสร้างนวัตกรรม ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีบรรยากาศขององค์กร แห่งการเรียนรู้ด้วยการมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ให้โอกาสผู้ร่วมงาน เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนพัฒนานำไปสู่การเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิก มีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์การมีการตั้งวง สนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล ข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้

ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่เหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง (Vision to Change) คือ

3.1 Lindegaard (2009) ได้อธิบายถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นผู้นำที่มีลักษณะ เป็นเยี่ยมในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และยังเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้วกระตุ้นขอความร่วมมือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบ และสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นผู้มีควมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กร เป็นผู้ที่เสริมสร้างพลังอำนาจในด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเป็นทีเคารพนับถือของผู้ตาม เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

3.2 Yukl (2010) ได้กล่าวว่า ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยง ความอยาก رؤอยากเห็น ไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง

3.3 Weberg (2013) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้มีความสามารถในการมองการณ์ไกล พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

3.4 วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจชัดเจน จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีเจตคติที่ดีในการทำงานมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายและแตกต่าง อย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้เหตุผล มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น

3.5 ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน กว้างไกล มุ่งเน้นให้เกิด การพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3.6 เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย

3.6.1 การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3.6.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ คือการสื่อสารภาพลักษณ์ในอนาคตของสถานศึกษาสู่บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.6.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงภายในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์การจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อม การกระจายอำนาจ การเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ การสนับสนุนให้มีการนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำเอาวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนและมีการประเมินผลเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย

3.6.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตเห็นได้และเป็นการแสดงตนที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงามการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม และการสร้างครุต้นแบบในด้านต่าง ๆ

3.7 เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงคือผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นองค์รวมระหว่างผู้นำผู้ตามและสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกกระบวนการศึกษาเพื่อให้มีทัศนคติ มีความยืดหยุ่น ในการมองปัญหาตลอดจนมีการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่น ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน กลยุทธ์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป้าหมาย แผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และการนำเสนอวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนโดยการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

3.8 อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561) กล่าวว่า การนำสู่การเปลี่ยนแปลง คือการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคน

มีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไร กลยุทธ์การสอนของครูท่านอื่นจะช่วยพัฒนาตนเองอย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

3.9 สุพิชชา พุกกันงาม (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์อนาคตขององค์กร คาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กรสร้างแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสมตามเป้าหมาย การดำเนินงานสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ สร้างโอกาสคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.10 ภิญญา สายศิริสุข (2561) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.11 จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร ได้มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

3.12 ปวีณา กันถิ่น (2560) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนด

วิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่น ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากร และ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และยุติธรรม

4 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (Team Work and Participant) คือ

4.1 Yukl (2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ด้านการปฏิบัติงานของทีมงาน หมายถึง การรวมพลังและกำลังความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการให้สมาชิกในทีมเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาของทีม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และความเข้มแข็งของทีมงาน การรับผิดชอบในผลงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้

- 1) สมาชิกในทีมมีการร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผลงานของทีม
- 2) สมาชิกในทีมทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของทีมงานเป็นสำคัญ
- 3) สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและการพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง
- 4) สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลงานของทีม
- 5) สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2 ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานกับสมาชิกบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมมุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติ ร่วมมือรวมพลัง คิดค้นสืบต่อกันมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมเป็นความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย และเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ผู้บริหารก็เข้าไปส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

4.3 ทรราชธร บุญเกื้อ (2563) ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การบริหารงานตามวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารงานระดับสูงเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีผลการปฏิบัติที่สูงขึ้น

4.4 เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) บทบาทของสมาชิก คือ การที่สมาชิกภายในทีมปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับเพื่อให้ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ 2) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม คือ การส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ 3) การมีเป้าหมายร่วมกันคือการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ 4) การสร้างสัมพันธภาพ คือ การสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

4.5 เครือวัลย์ ไชยสินธุ์ (2559) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีจริยธรรมในการทำงานโดยผู้บริหารมีแบบแผนการปฏิบัติที่ถูกต้องสำหรับเป็นเครื่องนำทางไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่ถูกหลักศีลธรรมที่สามารถเห็นและวัดได้ 2) การพัฒนาทีมงานได้ ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด 3) การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารใช้หลักการมีกัลยาณมิตรให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้มีความตระหนักในตนเองและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และ 4) การมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้โดยผู้บริหารมีคุณลักษณะที่สนใจและให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าความสำคัญขององค์การและให้คุณค่าต่อความดีงามคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด

4.6 พิทักษ์ ทิพย์วีรี (2558) ได้กล่าวว่า ในการสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็งจำเป็นต้องมีผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงผู้สอนงานแก่ผู้บริหารที่จะก้าวขึ้นมาสืบทอดตำแหน่ง การเป็นผู้สร้างทีมงานที่ร่วมกันดำเนินการภายใต้ความมีประสิทธิภาพผลสูง

ด้วยการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้สอนและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ทั้งจากการสอนโดยตรง และนำความรู้มาจัดเก็บไว้ในระบบเพื่อให้คนอื่นได้เรียนรู้ เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม การเป็นผู้จัดรูปแบบ โครงสร้างให้ยืดหยุ่นไปตามแผนการสร้างนวัตกรรม

4.7 บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (teamwork) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟัง ปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ มีการจัดการฝึกอบรมประจำการ (In-service training) ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงสามารถ วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อ สื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงาน อย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงาน พร้อมใจที่ช่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์

4.8 ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ระดับ การปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

4.9 จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่า ของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกลึกภาคภูมิใจที่ทำได้องค์บรรลุ วัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ

4.10 ภิรญา สายศิริสุข (2561) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

5 การมีคุณธรรมจริยธรรม คือ

5.1 เวียงวิวรรธณ์ ทำทูล (2557) กล่าวถึง ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้ มีความถูกต้อง มีเสถียรภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียนประกอบด้วย ความรู้และธรรมเนียมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรมประกอบด้วย ความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม ความประพฤติทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม

5.1.1 ความรู้และคำติชมทางจริยธรรม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ และความตระหนักในฐานะผู้ใช้กฎหมาย หลักธรรมาภิบาลและความถูกต้องของการปฏิบัติงาน

5.1.2 พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ มีจริยธรรมในการพัฒนานวัตกรรม และต้องรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาภายหลังจากการตัดสินใจ

5.1.3 สภาพแวดล้อมทางจริยธรรม หมายถึง บริบทที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้บริหารสถานศึกษา อาจจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคลหรือ สิ่งของ อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพสภาพแวดล้อมทางสังคมหรือวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์กร

5.2 ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวถึง การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ระดับ การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในโรงเรียน

5.3 ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้ มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขต ของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความ เจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความตระหนักถึง การจัดทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบและ ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการ พัฒนาเทคโนโลยี กล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนาเทคโนโลยี ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีโดยเห็น ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนาเทคโนโลยี สู่ความสำเร็จ มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติ ในสิ่งที่เป็นผลดีแก่องค์การพร้อมต่อการบริการอย่างรวดเร็ว และเป็นกัลยาณมิตร

คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ส่งเสริมนวัตกรรมสำคัญต้องมี ดังต่อไปนี้ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ต้นนวัตกรรม และพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจนนำไปสร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่าง มีประสิทธิภาพและนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อ การมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริง ในการพัฒนาโดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรม ซึ่งควรที่จะมีโครงสร้าง และกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ และติดตามกระบวนการทำงาน ของพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต้องประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ด้านการจัดการความเสี่ยง ให้มีความสำคัญกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ และเมื่อความเสี่ยงเกิดขึ้นผู้นำก็สามารถจัดการลดระดับความเสี่ยงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการแสดงออกซึ่งความสนใจ ใคร่รู้ ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่ผู้นำพยายามทำให้ตนเอง มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการนำอย่างกล้าหาญ เน้นการทำงานเชิงรุกและนำทีมและองค์การด้วยความเชื่อมั่น ผู้นำจะเปลี่ยนสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่โอกาส เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ในการตัดสินใจของตน

4. ด้านการแสวงหาโอกาส ชอบริเริ่มและต้องการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง ผู้นำจะประเมินความเป็นไปได้ของอุปสรรคที่อาจขัดขวางความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ แต่จะหลีกเลี่ยงการวิเคราะห์ที่เกินความเป็นจริง ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางหรือเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วเพื่อได้มาซึ่งความได้เปรียบของโอกาสที่เข้ามาใหม่

5. ด้านการคงไว้ซึ่งมุมมองกลยุทธ์ แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่ถ่องแท้ต่อแนวโน้ม ในการแข่งขันและสามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ได้

ขวัญชนก ไตนาต (2556) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมต้อง ประกอบด้วยคุณลักษณะ ได้แก่

1. มีการกระทำอย่างรวดเร็วและมุ่งมั่น มีการตอบสนองที่ดี และมีความแคล่วคล่อง ว่องไวในทุก ๆ สิ่ง ผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถวิเคราะห์ทุกสถานการณ์ได้ สามารถตัดสินใจ และแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำต้องกำหนดทางเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย และตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดี โดยมีความสุขุมและสวมบทบาทนั้นอย่างไม่ประมาท จนกระทั่งได้ข้อมูลทั้งหมด

2. ฝึกฝนการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสร้างองค์การ และเชิดชูวัฒนธรรมที่มีมาแต่ดั้งเดิม ผู้นำต้องทำให้แน่ใจว่าองค์การต้องเกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเหมาะสมค้อย ๆ พัฒนาและปรับปรุง วัตถุประสงค์แรกของผู้นำคือการเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่วุ่นวายที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวผู้นำเอง ที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา

3. ปัญหาและอุปสรรคในอนาคต ผู้นำใช้ประสบการณ์ความรู้ที่มีอยู่ กระตุ้นให้เกิด ความใส่ใจ ผู้นำด้านนวัตกรรมมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์การและนำการวางแผน เพื่อหาหนทางไว้ ผู้นำจะมีคำตามเสมอว่า "ต่อไปเป็นอะไร" "ที่ไหน" ผู้นำมักสร้างอนาคต จากภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4. แรงจูงใจและการกระตุ้นของผู้บังคับบัญชา อันดับแรก ผู้นำแนวหน้าจะต้องทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการกระทำและสุดท้ายต้องกระทำอย่างทันทีทันใด ผู้นำต้องเข้าใจถึงความคิด จิตใจของบุคลากรและรู้วิธีการที่จะกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองนั้น และเกิดความภาคภูมิใจของการทำงานเป็นทีม มีความน่าเชื่อถือ ความหวังเป็นแรงผลักดันและความมุ่งมั่นที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพิเศษอย่างติดตาม

5. ความกระตือรือร้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะขับเคลื่อนอย่างเหลือเชื่อ และการหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่ตามมา โดยแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ และแสดงออกถึงความกระตือรือร้นเกี่ยวกับความคิดและความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

6. ผู้ชายและผู้แนะนำที่ดีเยี่ยม ความลับของผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ต้องไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจแต่สามารถโน้มน้าวจิตใจและมีความซื่อสัตย์

7. ทำผิดกฎ คือ การวางกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ กำหนดนโยบายและไม่ประมาทจัดการทุกอย่างให้ลงตัว

8. ปีนป่ายอุปสรรค พวกเขาประกาศเป้าหมายที่น่าตื่นเต้นและตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ และไปให้ถึง

9. ผู้ฉวยโอกาส ผู้นำเชิงนวัตกรรมแสวงหาความมั่นใจและไขว่คว้าความคิดและโอกาสที่ดีก่อนผู้อื่น ตระหนักถึงการดำรงอยู่อย่างสงบ การพัฒนาเทคโนโลยีและเป็นแหล่งข้อมูลไว้ให้ศึกษา

10. ผู้ก่อตั้ง ออกแบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การ สนับสนุนทุก ๆ มุมมองของนวัตกรรมโดยช่วยสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงคุณค่าของทุกคนในองค์การ ความเชื่อทัศนคติ และพฤติกรรม

11. ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ต้องแลกมาด้วยความเสี่ยง คุณจะไม่หาผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความคิดแคบ ๆ แผนของผู้นำต้องยิ่งใหญ่ การกระทำที่ซึ่งใหญ่และกล้าหาญ โดยแสวงหากำไรมหาศาลและ ไม่กลัวที่จะเสี่ยง

Weberg (2013) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ 7 ประการของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การขยายขอบเขต (Boundary spanning) เป็นลักษณะที่ผู้นำสามารถพาทีมให้มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงในองค์การ สมาชิกในทีมมีการเชื่อมต่อกันทั้งภายในและภายนอก ค้นหาข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจและบูรณาการในด้านการใช้ นวัตกรรม

2. บริหารความเสี่ยง (Risking) ผู้บริหารสามารถพาองค์การทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ บนภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

3. วิสัยทัศน์ (Visioning) เป็นผู้มีความสามารถในการมองการณ์ไกล พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

4. การใช้ประโยชน์จากโอกาส (Leveraging opportunity) เป็นคุณลักษณะที่บุคคลพยายามในการค้นหาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในทุกโอกาส

5. การปรับตัว (Adaptation) เป็นคุณลักษณะของการปรับตัวเพื่อยอมรับการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในองค์กร

6. การประสานงานในด้านข้อมูล (Coordination of information flow) เป็นความสามารถในการประสานเครือข่ายข้อมูลภายในองค์กร

7. การอำนวยความสะดวก (Facilitation) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่อำนวยความสะดวกในด้านทรัพยากรเพื่อการสร้างนวัตกรรม

ดังนั้น คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ ฝึกฝนการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า

บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลาย ๆ คน ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2561) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่าควรมีบทบาท ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องชี้แจงให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น จะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสามารถนำผลงานดังกล่าวประกอบการขอวิทยฐานะของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องมีนวัตกรรมประจำกลุ่มอย่างน้อย 1 ชิ้น/ปีการศึกษา

หรือคณะกรรมการระดับชั้นเรียน จะต้องมีนวัตกรรมร่วมกันอย่างน้อย 1 ชิ้น/ภาคเรียน เป็นต้น โดยการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงนวัตกรรมจะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของบุคลากรและสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาและแผนการยกระดับสมรรถนะเฉพาะทางสำหรับครูในลำดับต่อไป

3. ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้นไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียนผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือครูในระดับชั้นเดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือกันของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม (Teacher Innovation Network: TIN) ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายของครูที่มาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือระดับชั้นต่างๆ โดยผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าครูท่านใดต้องการสนับสนุนด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

4. ผู้บริหารมีบทบาทในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในบริเวณ ใกล้เคียงสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการผู้ผลิตสื่อการเรียนการสอนร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่มีส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารต้องมีบทบาท ดังนี้ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมภายในองค์การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร

จัดหาทรัพยากรที่เพียงพอกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

วิทยากร ยาลิ่งห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาว่า จำเป็นต้องมีการกระตุ้นใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม เน้นการมีส่วนร่วม กล้าคิด กล้าทำกล้าตัดสินใจ ถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมแก่ครูและบุคลากรด้านนวัตกรรม เป็นต้นแบบให้ครูและบุคลากรในด้านนวัตกรรม บุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานและร่วมมือกันทำงานในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์แก่นักเรียน สนับสนุนการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษาเพื่อให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์อร ประจันเขตต์ (2557) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. ผู้บริหารควรปรับทัศนคติมุมมองให้มีวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ
2. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่น กล้าจะเสี่ยง และมองเห็นโอกาสของความสำเร็จ
3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ มีแรงจูงใจที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยมีวิธีการ ดังนี้
 - 3.1 จัดสรรทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลาอย่างเพียงพอ
 - 3.2 สรรหาแหล่งประโยชน์ด้านจากภายนอกองค์กรทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ วิทยาการใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน
 - 3.3 ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ โดยคำนึงถึงความต้องการของครู อาจารย์ เป็นหลัก
 - 3.4 สร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในตนเอง และครู อาจารย์ โดยวิธีการ ดังนี้

3.4.1 ให้อิสระในการทำงานแก่ครู อาจารย์ ให้สามารถออกแบบวิธีการขั้นตอนการทำงานของตัวเองได้ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุน (advocator)

3.4.2 เสริมพลังอำนาจ และสร้างขวัญกำลังใจด้วยการกล่าวชมเชยให้ประกาศเกียรติคุณ หรือรางวัลเพื่อเป็นการเสริมแรงในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา และเป็นแรงผลักดันให้ผู้อื่นปรารถนาที่จะปฏิบัติตาม

3.5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อจัดการความรู้หรือนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดขึ้นไปสู่แนวปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในสถานศึกษาต่อไป

เวียงวิวรรณ ท้าทูล (2557) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เน้นพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างผลผลิตใหม่ ๆ ควบคู่กับการสร้างทัศนคติเชิงบวกสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน

2. วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมทั้งโรงเรียน เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่หลากหลาย การเรียนรู้ทักษะใหม่และการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตร การสร้างค่านิยมองค์การใหม่ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์สู่สังคมและ ชุมชนและการบริหารความเสี่ยง

3. โครงสร้างองค์การและกระบวนการดำเนินงาน เน้นการบริหารแบบยืดหยุ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการสร้างแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี และชุมชนทางวิชาการ

4. ภาวะผู้นำเน้นการบริหารแบบมุ่งวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและบุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การบริหารความเสี่ยงและการป้องกันช่วยเหลือ และใช้ต้นแบบในการพัฒนา

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ เป็นผู้กำหนดนโยบายพัฒนาทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมภายในองค์การและกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมในการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เน้นการบริหารแบบมุ่งวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและบุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

นโยบายการจัดการศึกษาของเทศบาลนครเชียงราย

นโยบายการจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรี (นายวันชัย จงสุทธานามณี
ให้ไว้วันที่ 13 พฤษภาคม 2564)

“การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการกีฬา มุ่งพัฒนานครเชียงรายให้เป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประชาชนในทุกช่วงวัยมีองค์ความรู้รอบด้าน โดยยึดหลักการ “การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเมือง เมืองพัฒนาคน” สนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อพัฒนานักเรียนและเยาวชน ให้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นคนเก่งและคนดี ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนรู้และสมรรถนะความสามารถให้ทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพด้านความสามารถพิเศษของเด็กและเยาวชน เพื่อต่อยอดสู่การเป็นอัจฉริยภาพทั้งในด้านเทคโนโลยีและสุนทรีย์ภาพในด้านศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์ สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนที่เรียนดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษามากขึ้น เช่น การให้บริการหอพักนักเรียน การให้โควตาเข้าเรียนต่อในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น

นอกจากนี้ จะมุ่งเน้นและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ให้แก่การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับที่องค์การยูเนสโก (UNESCO) แห่งสหประชาชาติประกาศให้นครเชียงรายเป็นภาคีเครือข่ายด้านเมืองแห่งการเรียนรู้แห่งแรกของประเทศไทย โดยจัดให้มีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ Co-Working Space พร้อมจัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อยกระดับความสามารถในการเรียนรู้ เพิ่มทักษะชีวิตและสร้างรายได้ในอาชีพที่ตนชื่นชอบต่อไป รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมประเพณีให้มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นจากผู้สูงอายุในชุมชนสู่เด็กและเยาวชน ให้ความร่วมมือกับคณะสงฆ์ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนา คุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ในด้านการส่งเสริมการกีฬา กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนพื้นที่ชุมชนในเขตเทศบาลนครเชียงรายให้เป็น “เชียงรายเมืองกีฬา (Chiangrai Sport City)” โดยมุ่งสนับสนุน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้เด็ก เยาวชนและประชาชนที่มีความสามารถหรือสนใจในด้านการกีฬาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพสู่การเป็นนักกีฬาอาชีพ รวมถึงการจัดการแข่งขันกีฬาและกรีฑาทุกประเภทตลอดทั้งปี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศและระยะเวลาการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 2) พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ขวัญชนก โคนาค (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือตอนล่าง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ 40 ตัวแปร สังเกตได้ คือ 1) องค์ประกอบบุคลิกภาพภายใน ประกอบด้วย 9 ตัวแปร สังเกตได้ 2) องค์ประกอบบุคลิกภาพนอก ประกอบด้วย 4 ตัวแปร สังเกตได้ 3) องค์ประกอบการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 15 ตัวแปรสังเกตได้ และ 4) องค์ประกอบมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปร สังเกตได้ 2) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงนำย่นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 256.403 ที่องศาอิสระเท่ากับ 230 ค่าดัชนี วัดระดับความกลมกลืน (GF) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.894 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSE) เท่ากับ .0166

เวียงวิวรรธณ์ ทำทูล (2557) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" ทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความ มีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่ว นร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหาร ความเสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงตามลำดับ การเป็นองค์การขีดสมรรถนะ สูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวมอยู่ ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาตามลำดับเป็นดังนี้ ด้านความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เกี่ วมีการปฏิบัติที่สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง และด้านความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นด้านที่น้อยที่สุด ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงอยู่ในระดับ "สูง" ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อ การเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 พบว่า 1) ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม

ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมและรายด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษา ขนาดกลาง กับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ภริญา สายศิริสุข (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด โดยที่ด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณ

ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด รองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมากโดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด และด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดโดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด และด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

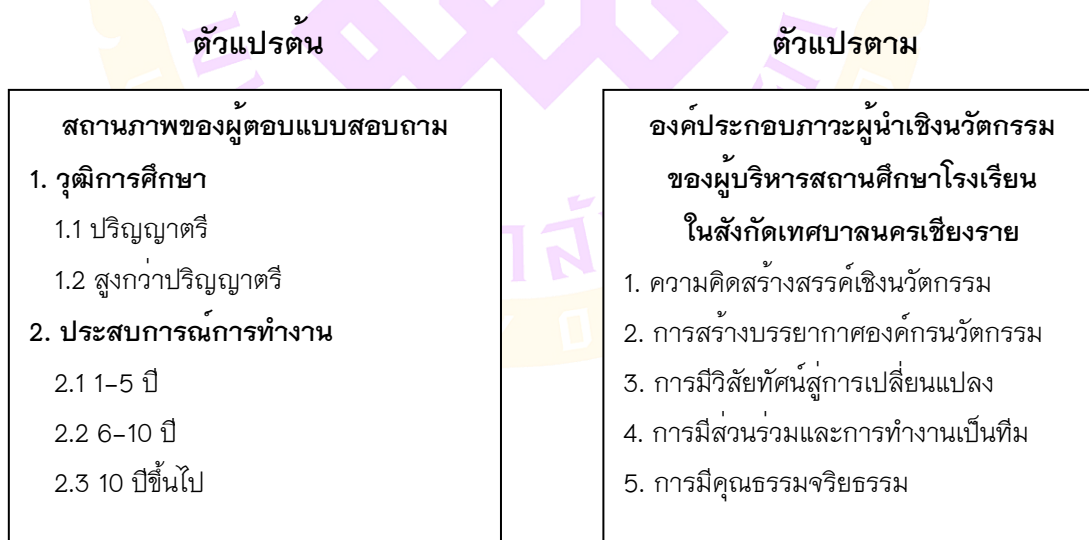
ลูตินันท์ นันทศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดคือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 37.41 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ df เท่ากับ 54 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้วแก่ (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ 3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร

การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้าง เครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครูการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฏฐ โดยร่วมกันทำนวยได้ ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Allan (2019) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญ ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่น ในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิง กลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ ด้านนวัตกรรมมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตร ด้านนวัตกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 418 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (ซีรูกุณี เอกะกุล, 2553) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 201 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด	57	27
โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว	55	26
โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล	36	17

ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนเทศบาล 4 สันป่าก่อ	37	18
โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า	67	32
โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย	84	41
โรงเรียนเทศบาล 7 พังหมื่น	50	24
โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่	32	16
รวม	418	201

เครื่องมือการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.3 ดร.ผ่องพรรณ ปินตาแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 7 แห่งหมื่น อ. เมือง จ. เชียงราย

6. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถาม ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

8. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 201 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน
4. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย และผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองในแต่ละโรงเรียน
5. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบของค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method) (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2553)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Checklist) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้การวิเคราะห์คำนวณ ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และการมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยมโดยค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ค่าคะแนนและแปลความหมาย ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยและแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's method) (ธีรฤตมิ เอกะกุล, 2553)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้หาค่าของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ประกอบด้วย

1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{1 - \sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

S_i คือ ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

k คือ จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_T คือ ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม คือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ

n แทน จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ประกอบด้วย

3.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ร้อยละ

$\sum X$ แทน ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละคน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

3.3 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สูตร t-test (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$t = \frac{\frac{\sum D}{n}}{\sqrt{\frac{n \sum D^2 - (\sum D)^2}{(n-1)}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤต เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

D แทน ความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนคู่คะแนน

3.4 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากพบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$F = \frac{MS_B}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงของ F (f-distribution)

MS_B แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square with in group)

3.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method)

(ธีรฤทธิ เอกะกุล, 2553)

$$s = \sqrt{(K - 1)F_{(a;df_r,df_2)}} \sqrt{MS_E \left[\sum_{j=1}^k \frac{(c_j)^2}{n_j} \right]}$$

เมื่อ s แทน ค่าวิกฤตของ Scheffe

K แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบกัน

$a; df_r, df_2$) แทน เปิดค่า F ในตารางแจกแจงค่า F ที่ a มีค่า 0.05 และ df_r คือ ค่า df_8 ถ้าเป็นการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียวในตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน ส่วน df_2 คือ ค่า df_w หรือค่า df_E ค่าใดค่าหนึ่ง

MS_E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของตารางความแปรปรวน

C_j แทน ค่าสัมประสิทธิ์ Contrast ซึ่งจะมีค่าเป็น 1, -1, 1, -1, ...

n_j แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	61	30.35
2. หญิง	140	69.65
รวม	201	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นเพศชายจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.35 และเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 69.65

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 30 ปี	50	24.88
2. 30-39 ปี	62	30.85
3. 40-49 ปี	67	33.33
4. 50 ปีขึ้นไป	22	10.95
รวม	201	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.88 อายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 30.85 อายุ 40-59 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปริญญาตรี	134	66.67
2. สูงกว่าปริญญาตรี	67	33.33
รวม	201	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 1-5 ปี	61	30.35
2. 6-10 ปี	48	23.88
3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	92	45.77
รวม	201	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.35 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.88 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 45.77

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ภาพรวมแต่ละด้าน

ข้อที่	ด้าน	n = 201		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.48	.47	มาก
2	การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.45	.48	มาก
3	การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.52	.46	มากที่สุด
4	การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.51	.46	มากที่สุด
5	การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.54	.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.50	.43	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายด้านความคิด
สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ข้อที่	รายการด้านความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	n = 201		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลาย รูปแบบ	4.56	.55	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่ ๆ โดยคิดนอกกรอบนำไปสู่การพัฒนา โรงเรียน	4.50	.56	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	รายการด้านความคิดสร้างสรรค์ เชิงนวัตกรรม	n = 201		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
3	ผู้บริหารสำรวจหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจ	4.49	.61	มาก
4	ผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน	4.50	.61	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	4.55	.56	มากที่สุด
6	ผู้บริหารพัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.41	.68	มาก
7	ผู้บริหารนำใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน	4.40	.61	มาก
8	ผู้บริหารกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.49	.63	มาก
9	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.54	.61	มากที่สุด
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเป็นพัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน	4.43	.63	มาก
11	ผู้บริหารส่งเสริมครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.45	.65	มาก
12	ผู้บริหารนำความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไปสู่การพัฒนาโรงเรียน	4.50	.62	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.48	.47	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) โดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้ ระดับสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ระดับต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

ข้อที่	รายการการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	n = 201		ระดับ
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง	4.57	.61	มากที่สุด
2	ผู้บริหารเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์กร	4.42	.64	มาก
3	ผู้บริหารมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์	4.29	.70	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่าง	4.40	.68	มาก
5	ผู้บริหารเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ	4.44	.69	มาก
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่าง	4.43	.62	มาก
7	ผู้บริหารมีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	4.41	.60	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้	4.48	.63	มาก
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่เหมาะสม	4.46	.65	มาก
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่เหมาะสม	4.47	.59	มาก
11	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมสร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้	4.46	.62	มาก
12	ผู้บริหารจัดหา อินเทอร์เน็ตในการจัดการสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว	4.53	.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.45	.48	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายด้าน

การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) โดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้ ระดับสูงสุด ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) ระดับรองลงมา คือ ผู้บริหารจัดหาอินเทอร์เน็ตในการจัดการสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ระดับต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$)

**ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายงานการมี
วิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง**

ข้อที่	รายงานการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	n = 201		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ	4.56	.57	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา	4.57	.59	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เพื่อทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน	4.51	.64	มากที่สุด
4	ผู้บริหารร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ	4.50	.60	มากที่สุด
5	ผู้บริหารปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์	4.45	.65	มาก
6	ผู้บริหารโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากร	4.50	.62	มากที่สุด
7	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีโดยปฏิบัติตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตเห็นได้	4.52	.62	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีคุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.51	.59	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	รายด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	n = 201		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
9	ผู้บริหาร ครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาของโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม	4.51	.56	มากที่สุด
10	ผู้บริหาร ครูร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ	4.50	.58	มากที่สุด
11	ผู้บริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.57	.57	มากที่สุด
12	ผู้บริหารมอบหมายงานพัฒนานวัตกรรมให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา	4.47	.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.52	.46	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) โดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้ ระดับสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยบริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา และผู้บริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) ระดับรองลงมาได้แก่ ผู้บริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และระดับต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	รายด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	n = 201		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.54	.61	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	รายด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	n = 201		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
2	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	.56	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของทีมงาน	4.53	.57	มากที่สุด
4	ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของทีมงาน	4.52	.56	มากที่สุด
5	ผู้บริหารรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.49	.63	มาก
6	ผู้บริหารช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน	4.54	.58	มากที่สุด
7	ผู้บริหารกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการทำงาน	4.55	.58	มากที่สุด
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกันผู้บริหารถ่ายทอด	4.50	.62	มากที่สุด
9	ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรม ที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์	4.45	.62	มาก
10	ผู้บริหารสร้างในบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของของตนที่ได้เป็น ส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	4.49	.63	มาก
11	ผู้บริหารร่วมกับครูจัดประชุมในการกำหนดบทบาท ในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล	4.54	.61	มากที่สุด
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผลัดกันเป็นผู้นำ หรือผู้ตาม ในการปฏิบัติงาน และร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจาก การทำงาน	4.48	.64	มาก
รวมเฉลี่ย		4.45	.46	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายด้าน
การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) โดยเรียงลำดับ
หัวข้อดังต่อไปนี้ ระดับสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจน

มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ระดับรองลงมาได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) ระดับต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม

ข้อที่	รายด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	n = 201		ระดับ
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหาร ตระหนักถึงการจ้ดทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	4.39	.71	มาก
2	ผู้บริหารมีความรู้ ความตระหนักถึงการจ้ดทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	4.48	.60	มาก
3	ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี	4.54	.54	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี	4.56	.54	มากที่สุด
5	ผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี	4.55	.56	มากที่สุด
6	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีโดยเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.55	.55	มากที่สุด
7	ผู้บริหารจัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนาเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ	4.57	.54	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม	4.56	.56	มากที่สุด
9	ผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา	4.53	.58	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	รายด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม	n = 201		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
10	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมโดยเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.56	.57	มากที่สุด
11	ผู้บริหารมีจริยธรรมที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรม	4.60	.53	มากที่สุด
12	ผู้บริหารจัดองค์การให้พร้อมต่อการบริการอย่างรวดเร็วและเป็นกัลยาณมิตร	4.61	.54	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.54	.44	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) โดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้ ระดับสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารจัดองค์การให้พร้อมต่อการบริการอย่างรวดเร็วและเป็นกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) ระดับรองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีจริยธรรมที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ระดับต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารตระหนักถึงการจัดทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t-test	P-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.48	.44	4.50	.52	2.448	.119
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.44	.48	4.42	.53	1.955	.164
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.52	.45	4.50	.48	.000	.983
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.53	.43	4.47	.52	1.344	.248
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.57	.40	4.48	.51	6.783	.185
โดยรวม	4.51	.44	4.47	.51		

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเจ้าพนักงานวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ตามการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร
เชียงใหม่ จำแนกตามประเภทการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	1-5 ปี		6-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		F	P-value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.48	.43	4.49	.49	4.48	.48	.008	.992
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.50	.38	4.50	.48	4.38	.53	1.552	.214
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.54	.41	4.56	.43	4.47	.50	.721	.488
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.56	.37	4.57	.43	4.45	.52	1.515	.222
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.57	.36	4.53	.44	4.51	.49	.262	.770
โดยรวม	4.53	.39	4.53	.45	4.47	.50		

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากตามประเภทการทำงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ 5 ด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 418 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นการตอบคำถามแบบเลือกตอบ (check list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

การศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านความคิด

สร้างสรรค์พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดหา อินเทอร์เน็ตในการจัดการสารสนเทศ ให้สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา และผู้บริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ และ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม การศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดองค์การให้พร้อมต่อการบริการอย่างรวดเร็ว และเป็นกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีจริยธรรมที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารตระหนักถึงการจัดทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายพบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่ ๆ โดยคิดนอกกรอบนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ ลีตินันท์ นันทศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมจำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรมจำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากและองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดคือ องค์ประกอบหลักด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม

1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารจัดหาอินเทอร์เน็ตในการจัดการสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ อย่างเหมาะสม และผู้บริหารส่งเสริมการจัดการความรู้ที่หลากหลายโดยเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมสร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้าง เครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครูการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ผู้บริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีโดยปฏิบัติตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้าง เครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม

ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครูการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศในการองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารสร้างในบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ รวมทั้งผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดมุ่งหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวีณา กันถิ่น (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กร นวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาความริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 3) ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม แห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่ดีแก่ครู

ที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้การยกย่องหรือชมเชยแก่ครูที่ทำงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

1.5 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดองค์การให้พร้อมต่อการบริการอย่างรวดเร็ว และเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารมีจริยธรรมที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งผู้บริหารจัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนาเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี และผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" ทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความมีจริยธรรมและตรวจสอบได้มีการปฏิบัติสูงสุดรองลงมาเป็น ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยงและด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงตามลำดับ การเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาตามลำดับเป็นดังนี้ ด้านความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เก่ง มีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาคือด้านความสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงและด้านความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นด้านที่น้อยที่สุด ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงอยู่ในระดับ "สูง" ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูง 4 ด้าน ได้แก่ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรม และตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษา

ของ ภิรญา สายศิริสุข (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด โดยที่ด้านผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด รองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมากโดยที่ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด ส่วนด้านผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด และด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด โดยที่ด้านผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาจนระบุความเสี่ยงอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด และด้านผู้บริหารดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างและไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายด้านกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมไปถึงผู้บริหารนำความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไปสู่การพัฒนาโรงเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาวิฉัตร พรสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบรายด้านรวมถึงพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการนำสู่การคิดสร้างสรรค์

2.2 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยภาพรวมและรายด้านกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารจัดหาอินเทอร์เน็ตในการจัดการสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้ อย่างรวดเร็วผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่าง รวมไปถึงผู้บริหารส่งเสริมการจัดการความรู้ที่หลากหลายโดยเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมสร้าง ขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 เห็นชอบให้ข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่น อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถ นำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงาน หรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้างรัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล และพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาล นครเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมี วิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา

สูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ผู้บริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เพื่อทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่น ความพึงพอใจซึ่งกันและกันซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาวิศร์ พรสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบรายด้านรวมถึงพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาล นครเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครด้านการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงผู้บริหารมีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของทีมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้แก่ บุคลิกภาพภายใน บุคลิกภาพภายนอก การปฏิบัติงาน มิตรสัมพันธ์ ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาล
นครเชียงราย ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม
โดยภาพรวมและรายด้านกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนาเทคโนโลยี
สู่ความสำเร็จ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่งเสริมการ พัฒนาเทคโนโลยี
รวมทั้งผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีโดยเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ. 2561–2580) ประเด็นการบริการ
ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความ
ทันสมัย ภาครัฐมีขนาด เหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูงตอบสนองปัญหาความต้องการ
ของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 4.0 และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากร
ภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัว
ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล
มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบ
และความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้
อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2564, ออนไลน์)

**3. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน** โดยพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาล
นครเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาล
นครเชียงราย รายการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์

การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศผู้บริหารส่งเสริมครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมไปถึงผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนางาน ให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผลการศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 ได้แก่ บุคลิกภาพภายใน บุคลิกภาพภายนอก การปฏิบัติงาน มิตรสัมพันธ์ ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นแบบอย่าง อีกทั้งยังส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล อินทรรักษา (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตาม ประสิทธิภาพการบริหาร โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในการทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ พบว่าในทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมไม่มีความ แตกต่างกัน

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาล นครเชียงราย รายการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามประสิทธิภาพ การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 1-5 ปี ผู้ที่มีประสิทธิภาพ การทำงาน 6-10 ปี และผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารจัด การสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ รวมไปถึงผู้บริหาร ครูร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561-2565 ได้กำหนดกลไก ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับและสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีอาชีพ สอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้าง นวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีทักษะ และทัศนคติที่พร้อม ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำ ในการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564, สื่อบนออนไลน์)

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาล นครเชียงราย รายการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามประสิทธิภาพ การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 1-5 ปี ผู้ที่มีประสิทธิภาพ การทำงาน 6-10 ปี และผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และผู้บริหารสร้างในบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตน ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาด เหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูงตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 4.0 และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สามทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564, สืบออนไลน์)

3.5 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย รายการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 1–5 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6–10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความรู้ ความตระหนักถึงการจัดทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี รวมถึงเป็นผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบ และซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาที่ 3 ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563–2565 ที่ระบุไว้ว่าปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้ทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงาน

ด้วยความเป็นธรรมชาติไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564, ออนไลน์) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล ภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา” รวมทั้งต้องตระหนักถึงมิติพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักกฎหมายสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2564, ออนไลน์)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมและนำไปใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนให้มากขึ้น
2. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการตั้งวงสนทนาเพื่อพูดคุยเรื่องของการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์อย่างชัดเจน
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์
4. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์
5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารให้ตระหนักถึงการจรรยาบรรณในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมมาภิบาล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพิ่มเติม



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- Allan. (2019). Leadership creativity and innovation: a meta-analytic. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1–35.
- Bass. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19–32.
- Bryman. (1992). *Charisma and Leadership in Organization*. London: Sage.
- Dubrin. (1998). *Leadership Research*. New York: Houghton Mifflin.
- Ezendu. (2010). Informatization of Economic Growth in the Health–tourism Industry in Montenegro Using Insight from Regionalization. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 15(1).
- George. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research Agenda. *Journal of Management Studies*, 49(4), 661–683.
- Horth and Vehar. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation*. Baffles: Guildford & King Lynn.
- Knezevich. (1984). *Administration of Public Education* (Vol. 4). New York: Harperand.
- Lindegaard. (2009). *The Open Innovation Revolution: Essentials, Roadblocks and Leadership Skills*. New Jersey: Wiley.
- Stogdill. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Weberg. (2013). Complexity leadership theory and innovation. *A new framework for innovation leadership*, 12.
- Yukl. (2010). *Leadership in Organizations* (Vol. 7). New Jersey: Prentice Hall.
- เครือวัลย์ ไชยสินธุ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เทศบาลนครเชียงราย. (2564, สืบออนไลน์). ข้อมูลสารสนเทศเทศบาลนครเชียงราย. Retrieved from <https://www.chiangraicity.go.th/content/general>
- เทียนประพันธ์ พันธลิติต. (2554). คิดต่างอย่างคนฉลาดแนวคิดของนักคิดนำทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: เบสบุ๊ค.
- เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของ

- โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.).
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2558). ภาวะผู้นำในประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 6(5), 8.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563–2565). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ศุภสภาลาดพร้าว.
- บุญฤทธิ์สร โทพา. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและนวัตกรรม ระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์ บริษัทมหาชน. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. ใน ประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและ ภาวะผู้นำ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 8(15), 2.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จรูณี แก้วเอี่ยม. (2556). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับ ผู้บริหารมืออาชีพ. ยะลา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (Vol. 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชัยธวัช เนียมศิริ. (2561). ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค 4.0: กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น. กรุงเทพฯ: โรง พิมพ์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2560). แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ฐิตินันท์ นันทศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ ปรี.ด.). มหาวิทยาลัยราช ภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2558). สูดยอดผู้นำที่เจ้านายกต *Like* และลูกน้องกต *Love*. กรุงเทพฯ: ชิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2553). การวิจัยปฏิบัติการ *Action Research*. อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.

ธีระ รุญเจริญ. (2559). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (Vol. 8). กรุงเทพฯ: ชาวฟ้า.

นงลักษณ์ จรรย์านวัฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

นิกัญชลา ลั่นเหลือ. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (Vol. 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ปาริฉัตร พรสวรรค์. (2562). การศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, อุบลราชธานี.

พรพิมล อินทรรักษา. (2546). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3).

พิทักษ์ ทิพย์วี. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 11(1).

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นโรสงค์. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (Vol. 5). กรุงเทพฯ: มนตรี

ภิญญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ยีนดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ.

- ยุคต้นนันทน์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- วสันต์ สุทธาวาส. (2557, สืบออนไลน์). ภาวะผู้นำสู่การสร้างสรรคณ์นวัตกรรม. Retrieved from <http://www.edsiam.com/ภาวะผู้นำ-2>
- วัชรพงศ์ ทักนบรรจง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ ศ.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง.
- วิทยากร ยาลิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. (วิทยานิพนธ์ปร.ด.). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2556). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. สกลนคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพร ทับทิมงาม. (2556). การบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต/ให้มีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน. กรุงเทพฯ: สมาร์ทไลฟ์.
- สัมมนา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (Vol. 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2564, ออนไลน์). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. Retrieved from <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564, สืบออนไลน์). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. Retrieved from <http://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564, ออนไลน์). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565. Retrieved from https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564, สืบออนไลน์). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. Retrieved from http://www.stopcorruption.moph.go.th/index.php/main/p_detail/page/365
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก: พิษณุโลก ดอทคอม.
- สุชตา แดงสุวรรณ. (2558). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา

- ขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุนันทา สังขทัตน์. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ใช้แนวคิด *Balanced Scorecard*. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- สุพิชชา พุกันงาม. (2559). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, นนทบุรี.
- สุพิน จันทร์ธิมาน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุรภิกช สุวรรณแกม. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ ร.ม.). มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ กศ.ด.). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นพของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2561). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์ ศ.ม.). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. (วิทยานิพนธ์ รป.ด.). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อำนาจ นาคแก้ว. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ดร.ผ่องพรรณ ปินตาแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนคร



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา
เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

2. ผู้กรอกแบบสอบถามคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลนครเชียงราย

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
เพราะผู้วิจัยสรุปผลออกมาในภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นางสาวพัชฎ์วิสา จันทพิมพ์

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา
เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสภาพจริงของท่านลงในช่องว่าง

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30-39 ปี

40-49 ปี

50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัด
เทศบาลนครเชียงราย

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามาก

3 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย

1 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ					
2	ผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่ๆ โดยคิดนอกกรอบนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน					
3	ผู้บริหารสำรวจหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจ					
4	ผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน...					
5	ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา					
6	ผู้บริหารพัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					
7	ผู้บริหารนำใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาคนควาของผู้เรียน					
8	ผู้บริหารกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ					
9	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนางาน ให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน					
11	ผู้บริหารส่งเสริมครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารนำความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมไปสู่การพัฒนาโรงเรียน					
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง					
2	ผู้บริหารเรียนรู้อารมณ์ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์กร					
3	ผู้บริหารมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่าง					
5	ผู้บริหารเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ					
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่าง					
7	ผู้บริหารมีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่เหมาะสม					
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้ที่เหมาะสม					
11	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการความรู้ที่หลากหลายโดยเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมสร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้					
12	ผู้บริหารจัดหา อินเทอร์เน็ตในการจัดการสารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว					
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ					
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยบริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา					

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เพื่อให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน					
4	ผู้บริหารร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ					
5	ผู้บริหารปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์					
6	ผู้บริหารโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคลากร					
7	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีโดยปฏิบัติตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้					
8	ผู้บริหารมีคุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
9	ผู้บริหาร ครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาของโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม					
10	ผู้บริหาร ครูร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ					
11	ผู้บริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
12	ผู้บริหารมอบหมายงานพัฒนานวัตกรรมให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา					
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ					
2	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของทีมงาน					
4	ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของทีมงาน					
5	ผู้บริหารรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน					

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน					
9	ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์					
10	ผู้บริหารสร้างในบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ					
11	ผู้บริหารร่วมกับครูจัดประชุมในการกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล					
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผลัดกันเป็นผู้นำ หรือผู้ตามในการปฏิบัติงาน และร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน					
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม						
1	ผู้บริหาร ตระหนักถึงการจรรยาบรรณในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล					
2	ผู้บริหารมีความรู้ ความตระหนักถึงการจรรยาบรรณในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล					
3	ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมการ พัฒนาเทคโนโลยี					
4	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี					
5	ผู้บริหารซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี					
6	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีโดยเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
7	ผู้บริหารจัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนาเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ					

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม					
9	ผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีตามหลัก วิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อในการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม โดยเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
11	ผู้บริหารมีจริยธรรมที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรม					
12	ผู้บริหารจัดองค์การให้พร้อมต่อการบริการอย่างรวดเร็ว และเป็นกัลยาณมิตร					



ภาคผนวก ค การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
เกณฑ์การให้คะแนน
ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่า สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า มีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นางสาวพัชฎ์วิสา จันทิมพ์

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง □ หน้าข้อความให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี ตั้งแต่ 6-10 ปี 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 คุณลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม							
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิด สิ่งใหม่หลากหลายรูปแบบ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่ ๆ โดยคิดนอก กรอบนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสำรวจหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการ พัฒนาความคิดการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารพัฒนานวัตกรรมและแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
7	ผู้บริหารนำใช้ในการบริหารและส่งเสริม การศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัย เทคโนโลยีและสารสนเทศ	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิด สร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การ สร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสร้างทางเลือก ที่หลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนางานให้เกิด นวัตกรรมการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมครูประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารนำความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ไปสู่การพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม							
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนา ตนเอง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเรียนรู้อารมณ์ร่วมกันเป็นที่ระหว่างสมาชิก ในองค์การ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่าง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่าง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการ เปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย โดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้น สู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการความรู้ ที่หลากหลายโดยเผยแพร่ผลงานนวัตกรรม สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
12	ผู้บริหารจัดหา อินเทอร์เน็ตในการจัดการ สารสนเทศ ให้สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง							
1	ผู้บริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงาน หรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ที่ต้องการ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์เพื่อทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
5	ผู้บริหารปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้อุคบุคลากร ทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่าน การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคน เข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อบุคลากร	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีโดยปฏิบัติตาม เกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถ สังเกตได้	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีคุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหาร ครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ของโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหาร ครูร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีของโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมอบหมายงานพัฒนานวัตกรรมให้ ครูมีอำนาจตัดสินใจและแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม							
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่น ในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ของทีมงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
4	ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ของทีมงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมาย งาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกัน สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสร้างในบุคลากรในองค์กรเกิด ความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานและองค์กร ของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารร่วมกับครูจัดประชุมในการกำหนด บทบาทในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม ตามความสามารถและความถนัดของแต่ละ บุคคล	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผลัดกันเป็นผู้นำ หรือผู้ตามในการปฏิบัติงาน และร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5. การมีคุณธรรมจริยธรรม							
1	ผู้บริหาร ตระหนักถึงการจัดทรัพยากร ในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความรู้ ความตระหนักถึงการจัด ทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยง ธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		1	2	3			
3	ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมการ พัฒนาเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของทีมงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารกำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสร้างในบุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารร่วมกับครูจัดประชุมในการกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผลัดกันเป็นผู้นำหรือผู้ตามในการปฏิบัติงาน และร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้



ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พัชญ์วิสา จันทพิมพ์
วัน เดือน ปี เกิด	14 กรกฎาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2555 ค.มบ. (หลักสูตรและการสอนภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย พ.ศ. 2544 คบ. (ภาษาอังกฤษ) สถาบันราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	432 หมู่ 2 ตำบลบ้านคู้ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 57100
ผลงานตีพิมพ์	ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (ผู้บรรยาย). (10 เมษายน 2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. ในการประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติ (หน้า 521-534). กรุงเทพฯ: ที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย (ทปคศ).
รางวัลที่ได้รับ	-

