

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย



รณิดา ใจสืบ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

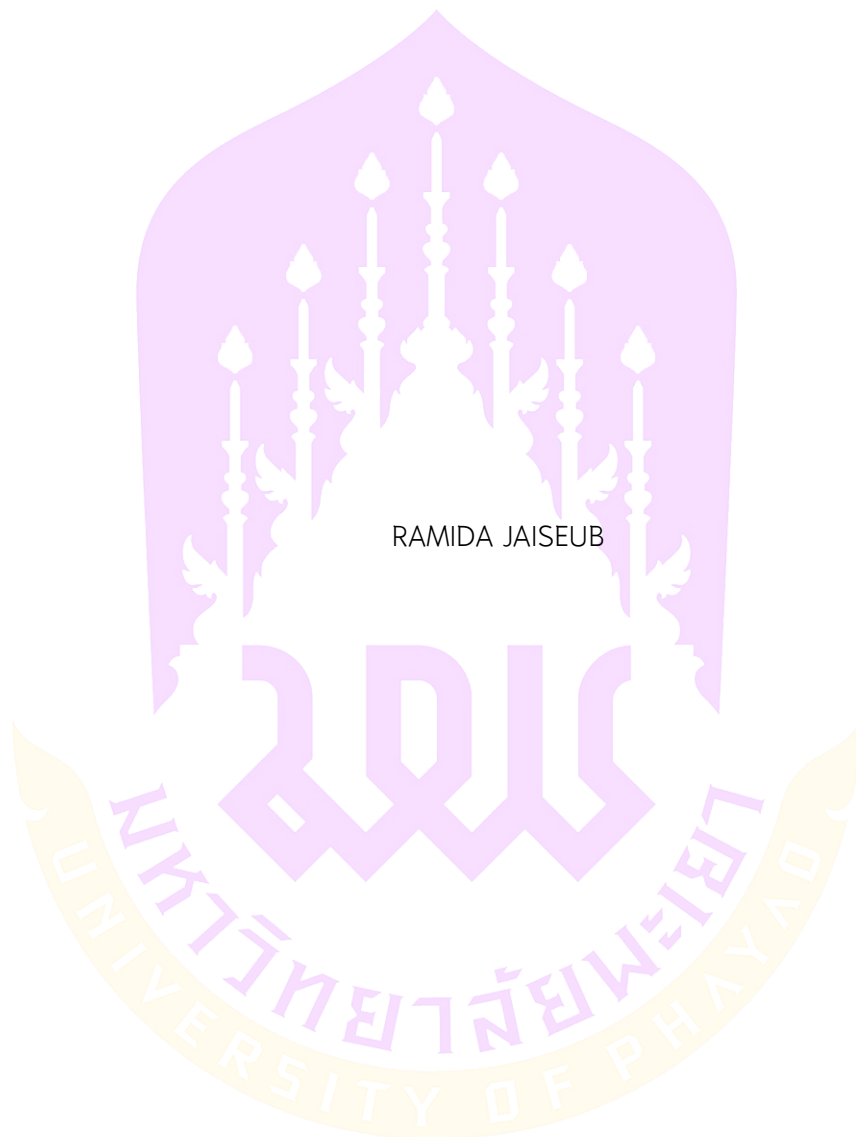
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS WITH THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS
IN CHIANG RAI MUNICIPALITY CITY



RAMIDA JAISEUB

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

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ของ รมิดา ใจสีบ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชระ จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	รมิดา ใจสีบ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ:	ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.927 ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.900 และทั้งฉบับมีภาพรวมเท่ากับ 0.950 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS WITH THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS IN CHIANG RAI MUNICIPALITY CITY

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

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Relationship, Innovation leadership, The effectiveness in schools, School administrators

ABSTRACT

The relationship between the innovative leadership of school administrators with the effectiveness of schools in Chiangrai Municipality City. The objectives of this research is; 1) the study of innovative leadership level in school administrators of Chiangrai Municipality City, 2) to study the effectiveness of schools in Chiangrai Municipality City, and 3) to study the relationship between the innovative leadership of school administrators with the effectiveness of schools in Chiangrai Municipality City. The sample were the administrators and teachers of schools in Chiangrai Municipality city, the total number were 212 people. The instruments used in this study were five-level rating scale questionnaire with the reliability of the innovative leadership of school administrators is 0.927, the reliability of the effectiveness of schools is 0.900 and the reliability total is 0.950 and the data were analyzed by descriptive statistics include percentage, frequency average, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results of the study found that 1) innovation leadership level in school administrators of Chiangrai Municipality City, was at a high average. 2) The effectiveness of schools in Chiangrai Municipality City, was at a high average. 3) The relationship between the innovative leadership of school administrators with the effectiveness of schools in Chiangrai Municipality City had a statistically significant correlation at the .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สำเร็จลุล่วง
ได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ซึ่งเป็นอาจารย์
ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ปรับปรุงแก้ไขการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัย
ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.นริศรา คล้ายเสือ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนางวิจิตรา จันใจึก ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนบ้านโป่งน้ำตก ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา
เนื้อหา และให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายทุกโรงเรียน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและ
ให้ความร่วมมืออย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยาที่ประสิทธิ์
ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงและคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทน
พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและ
ประสบความสำเร็จจนตราบเท่าทุกวันนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	17
แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
กรอบแนวคิดการวิจัย	66

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
เครื่องมือในการเก็บข้อมูล	68
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย	77
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย	84
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย.....	89
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	91
สรุปผลการวิจัย	91
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	117
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	118
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	126
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	131

ภาคผนวก จ รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย 133

ประวัติผู้วิจัย 135



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	35
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	54
ตาราง 3 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	68
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน	76
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวม	77
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	78
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	79
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	81
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย การสร้างบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรม	82
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง	83
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด เทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวม	84
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด เทศบาลนครเชียงราย ด้านคุณภาพผู้เรียน	85
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด เทศบาลนครเชียงราย ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	86

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
 เทศบาลนครเชียงราย ด้านผู้ปกครองและชุมชน.....87

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
 เทศบาลนครเชียงราย ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน.....88

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย.....89



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	66
-----------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศตามวิสัยทัศน์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ โดยกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการตามภารกิจในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ตามวิสัยทัศน์ระยะยาวในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมมีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความเป็นไทยและได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทย มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม และเตรียมคนให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 สังคมแห่งดิจิทัลและนวัตกรรม ซึ่งในปัจจุบันสังคมให้ความสำคัญกับการสร้างคนทำงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถสร้างหรือผลิตนวัตกรรม นับว่าเป็นความท้าทายที่สำคัญของระบบการศึกษาที่จะต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของสังคมที่ต้องการผลิตผลทางการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, สืบออนไลน์)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ คือ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการจัดการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ผู้บริหารของโรงเรียนจะต้องมีเพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และกรอบทำงานที่จะ

พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาเปลี่ยนเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็น คือ การนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอีกด้วย ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 63-64)

จากการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายของ วันชัย จงสุทธนามณี นายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงราย ที่ให้ไว้ต่อสภาเทศบาลนครเชียงราย วันที่ 13 พฤษภาคม 2564 ว่า “การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการกีฬา มุ่งพัฒนานครเชียงรายให้เป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประชาชนในทุกช่วงวัยมีองค์ความรู้รอบด้าน โดยยึดหลักการ “การศึกษาพัฒนาคนคนพัฒนาเมืองเมืองพัฒนาคน” สนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อพัฒนานักเรียนและเยาวชนให้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นคนเก่งและคนดี ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนรู้และสมรรถนะความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพด้านความสามารถพิเศษของเด็กและเยาวชน เพื่อต่อยอดสู่การเป็นอัจฉริยะภาพทั้งในด้านเทคโนโลยีและสุนทรียภาพในด้านศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์ สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนที่เรียนดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษามากขึ้น นอกจากนี้ จะมุ่งเน้นและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) โดยจัดให้มีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ Co-Working Space พร้อมจัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อยกระดับความสามารถในการเรียนรู้ เพิ่มทักษะชีวิตที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ สร้างนวัตกรรมต่าง ๆ และสร้างรายได้ในอาชีพที่ตนชื่นชอบต่อไป” (เทศบาลนครเชียงราย, 2564, สื่อออนไลน์) จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเร่งพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ในด้านนวัตกรรม สร้างโรงเรียนให้มีบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลงและมีการบริหารสถานศึกษาบนความเสถียรที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีคุณภาพ แต่ในปัจจุบันจากรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาของเทศบาลนครเชียงรายปีการศึกษา 2565 ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษา ยังพบปัญหาด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษา รวมไปถึงผลจากการแข่งขันมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่น ระดับประเทศครั้งที่ 12 ประจำปี 2565 เทศบาลนครเชียงราย ได้รับรางวัลการแข่งขันสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาเพียง 2 รางวัลเท่านั้น และมีการส่งผลงานสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาของครูผู้สอนเข้าแข่งขันระดับภาคในปริมาณที่น้อย เมื่อเทียบกับเทศบาลนครอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษาสู่บุคลากรเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการต่าง ๆ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่าสถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ผลของความสำเร็จของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษาในด้านสภาพแวดล้อม มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการและวัฒนธรรม การแก้ปัญหาความขัดแย้ง และความสามารถในการควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ครูมีความสามารถต่อการพัฒนา การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนของตนเอง มีสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ตลอดจนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสนับสนุนสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน มีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีเจตคติที่ดีเชิงบวก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ด้านชุมชนความพึงพอใจของชุมชนและผู้ปกครอง มีค่านิยมที่ดีต่อสถานศึกษา โดยพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการ และกิจกรรมดีเด่นในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด แต่จากการแข่งขันมหกรรมการศึกษาท้องถิ่น ครั้งที่ 12 ปี 2565 โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายได้รับรางวัลรวมเป็นอันดับที่ 5 ของโรงเรียนในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั่วทั้งประเทศ ซึ่งเป็นอันดับที่ลดลงจากการแข่งขันมหกรรมการศึกษาท้องถิ่น ครั้งที่ 11 ปี 2563 ที่โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายได้รับรางวัลรวมเป็นอันดับที่ 1 ของโรงเรียนในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั่วทั้งประเทศ ซึ่งจากการแข่งขันมหกรรมการศึกษาท้องถิ่นทำให้เห็นว่าการแข่งขันต่าง ๆ ทางด้านการศึกษาเป็นการแสดงประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

ในทุกด้าน ซึ่งในปัจจุบันการแข่งขันต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลก โรงเรียนต้องสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียน พัฒนาครู ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ จึงจะบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และเนื่องจากประชากรนักเรียนที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับค่านิยมที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในตัวเมือง ส่งผลให้จำนวนนักเรียนในการเข้าเรียนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายมีจำนวนมากขึ้น จึงทำให้การบริหารจัดการต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน เป็นไปได้ยากมากขึ้นกว่าเดิม ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมหรือมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และพร้อมรับมือกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ ชูลีมาต คำบุญเรือง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก และวัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการของสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านชุมชนได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในสถานศึกษาภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางนวัตกรรมที่ดีย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพประสิทธิผลและสามารถพัฒนาการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา (วสันต์ สุธาวาส, 2559, สื่อออนไลน์) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย เพื่อจะนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือที่จะดำเนินงานในการจัดการศึกษาตามภารกิจหลักในการพัฒนาและบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

และเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่ความเสมอภาคทางการศึกษา และการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายมีความสัมพันธ์อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากนักวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และการบริหารความเสี่ยง

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากนักวิชาการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านผู้ปกครองและชุมชน และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1 การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
- 2.1.2 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
- 2.1.3 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
- 2.1.4 การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม
- 2.1.5 การบริหารความเสี่ยง

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน
- 2.2.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 2.2.3 ด้านผู้ปกครองและชุมชน
- 2.2.4 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

3. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 451 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2566, สือออนไลน์)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 โรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างอิงใน สุทนต์ ศรีไสย์, 2551) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 212 คน และได้จากการดัดวิธีวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง ลักษณะและองค์ประกอบในตัวบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการซึ่งส่งผลให้เกิดการชื่นชม มีอิทธิพลที่แสดงออกจากตัวของบุคคลสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจ ทศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

2. **นวัตกรรม** หมายถึง ความคิด รูปแบบใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางใหม่ ผลผลิตใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาตัดแปลง ต่อยอดจากสิ่งเดิมมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วได้พัฒนาหรือคิดค้นขึ้นมาใหม่ ก่อให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ไปในทางที่ดีให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม

3. **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** หมายถึง ผู้บริหารที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกันชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การมีปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การรวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน ได้แก่

3.1 การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาและทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความพึงพอใจกับทุกฝ่าย ผู้บริหาร และครูร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรมีทิศทางในการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ สามารถจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง

3.2 การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟัง

ปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารและครูร่วมถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและองค์การของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

3.3 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ สร้างทางเลือกใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยการคิดนอกกรอบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ศึกษาหาข้อมูลและองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจอยู่เสมอ การสร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษามีความตื่นตัวกับกับข้อมูลหรือ สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารมีการกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

3.4 การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยให้มีการเผยแพร่ผลงานหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้

3.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในรูปแบบที่แตกต่างและแปลกใหม่ไปจากเดิม รวมไปถึงผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง

หรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และมีแนวทางในการป้องกันหรือลดโอกาสเหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายและผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติงานในอนาคต

4. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา และการจัดการบุคลากรภายในโรงเรียน ครูและผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ตามเป้าหมาย โดยพิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ ได้ดังนี้

4.1 ด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ตามที่สถานศึกษาคาดหวัง ผู้เรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการระดับต่าง ๆ ผู้เรียนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบถ้วน ตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย สามารถประพฤติตนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี มีทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกได้เป็นอย่างดี

4.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีนโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้างกระบวนการ และวัฒนธรรมขององค์กร สถานศึกษามีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นไปอย่างสันติวิธี โดยผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาจนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษามีผลการพัฒนา ปรับปรุงในทุกด้านที่ดีขึ้นและมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

4.3 ด้านผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ส่งผลให้ชุมชนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยผู้ปกครองมีความพึงพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติและการเรียนของผู้เรียน มีความพึงพอใจต่อผลการเรียนของผู้เรียน และมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้ โดยสถานศึกษามีการกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความถนัดและความต้องการของผู้เรียนได้

อย่างเหมาะสม ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการของนักเรียนและรางวัลที่ได้รับ ผู้เรียนที่สำเร็จจากการศึกษาไปแล้วได้รับการยอมรับจากสังคม ผู้ปกครองและชุมชนให้ความสนใจในการจัดการศึกษา

4.4 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษามีหลักสูตร โครงสร้างและแผนการสอนในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ถูกต้องและเหมาะสม สถานศึกษามีการนิเทศครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เสมอ และมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นอยากเข้าทำการสอนครูนำสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการสอนและครูมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมไปถึงสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจากบุคลากรได้เป็นอย่างดี

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป
2. สำนักงานศึกษาเทศบาลนครเชียงราย สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในโรงเรียน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไข การพัฒนาการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผน เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาในอนาคตต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม
 - 2.1 ความหมายของนวัตกรรม
 - 2.2 องค์ประกอบนวัตกรรม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
 - 3.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม
 - 3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 4.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 4.2 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 4.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 4.4 องค์ประกอบและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความพึงพอใจเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

นางลักษณ์ จรรย์านุกวัฒน์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยมีบุคคลหนึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นผู้กลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม สามารถโน้มน้าวจิตใจสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สุพิน จันทร์ธิดามาน (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลของบุคคลตามความสามารถต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มโดยการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

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

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

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง องค์ประกอบในตัวบุคคล ที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการ ซึ่งส่งผลให้เกิดอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประพฤติ

ปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ภาวะผู้นำมีได้ในตัวบุคคลทุกคน ซึ่งอาจดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะและองค์ประกอบในตัวบุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการซึ่งส่งผลให้เกิดการชี้นำ มีอิทธิพลที่แสดงออกจากตัวของบุคคล สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจ ทศคนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพยายามที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประพฤติปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) แนวคิดนี้มุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป คุณลักษณะผู้นำ (Trait of leadership) จะเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งที่จะทำให้ทราบว่าคุณผู้นำแต่ละคนว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด คุณลักษณะผู้นำแต่ละคนสามารถที่จะพัฒนาขึ้นได้ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จคือ ผู้นำที่หมั่นสำรวจตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไรและคุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่จะผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรัก ความศรัทธาในตัวผู้นำ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษานำที่มีความโดดเด่นหลายคนซึ่งสามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 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 ซึ่งกล่าวไว้ว่า 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 และสามารถยืดหยุ่นได้ด้วยตนเอง

Bass (1990) ได้แสดงแนวความคิดที่ได้จากการศึกษางานวิจัยจำนวนมากว่าการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระยะเริ่มแรกนั้น เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกับบุคคลที่เป็นผู้ตาม และทฤษฎีกลุ่มนี้มีสมมติฐานว่าผู้นำเป็นโดยกำเนิดไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมาสอดคล้องกับแนวคิดของ Stogdill (1974) ได้กำหนดลักษณะที่ดีของผู้นำไว้ 6 ด้าน คือ

1. ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) คือ ผู้ที่มีความเข้มแข็ง มีบุคลิกภาพด้านร่างกายสง่างาม 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 เป็นผู้ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงานเป็นสำคัญ
6. ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) คือ เป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและผู้อื่น ๆ เข้าสังคมเก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

George (2012) ได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำ มีดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะทางกายภาพ (The Great Person Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะพิเศษ ซึ่งเกื้อกูลให้ประสบความสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มักมีร่างกายสูงใหญ่ร่างกายแข็งแรง

2. ทฤษฎีผู้นำตามพฤติกรรม (Leadership Behavioral Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับกรกระทำของผู้นำพฤติกรรมทุก ๆ อย่างของผู้นำเป็นบ่อเกิดแห่งภาวะผู้นำ

3. ทฤษฎีการเป็นผู้นำและผู้ตาม (Leaders and Follower Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ถ้าปราศจากผู้ตามผู้นำก็ไม่สามารถจะนำได้

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

5. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าผู้นำที่แท้จริง เป็นผู้ที่สามารถนำได้ในทุก ๆ สถานการณ์เหนือกว่าผู้อื่น

จากแนวคิดและทฤษฎีของผู้นำสรุปได้ว่าได้ว่า ทฤษฎีต่าง ๆ มีหลักการและการนำไปใช้งานที่หลากหลาย บางทฤษฎีมีความเชื่อสอดคล้องกัน แต่อาจมีรายละเอียดที่ต่างกันผู้นำในแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดคล้ายคลึงกันแต่ไม่มีแบบใดเลย ที่จะมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์ แบบหนึ่งอาจจะมีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น ดังนั้นเมื่อมีการใช้แบบหนึ่งแบบใดโดยเฉพาอย่างไม่เหมาะสมแล้ว ผลที่เกิดขึ้นคือภาวะผู้นำจะไม่มีประสิทธิภาพผู้นำจึงต้องสามารถปรับเปลี่ยนกรบวนการใช้แบบของผู้นำได้หลายรูปแบบเพื่อให้เหมาะสมกับผู้ร่วมงานกัน

ชัยวิช เนียมศิริ (2561) ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคล และสืบเชื้อสายกันได้บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่สืบทอดมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา 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 และลักษณะ

ภายใน ได้แก่ วิสัยทัศน์ที่มองขาด คาดการณ์อนาคตได้แม่นยำ และมีระบบความคิด สติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ทำ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

ขวัญชนก โตนาค (2556) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือ การพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของ บุคคลหรือองค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ

เวียงวิวรรธน์ ทำพูล (2557) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการ ที่นำมาปรับใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น หรือได้สิ่งใหม่ ๆ

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวถึง นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือ การพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือ องค์กรที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำอยู่

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

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด รูปแบบใหม่ วิธีการใหม่ แนวทางใหม่ ผลผลิตใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลง ต่อยอดจากสิ่งเดิมมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วได้พัฒนาหรือคิดกันขึ้นมาใหม่ ก่อให้เกิดสิ่งที่เป็น ประโยชน์ไปในทางที่ดีให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้ การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม

องค์ประกอบของนวัตกรรม

ตัวแบบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย (อรอนงค์ โรจนวิวัฒนบุลย์, 2553)

ด้านที่ 1 องค์ประกอบด้านทักษะ (Skill) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change) การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to learn) ทักษะในการกระตุ้นการสร้าง

นวัตกรรม (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 และเป็นนักประสานเชื่อมโยงเครือข่ายร่วมพัฒนาท้องถิ่นได้ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของผู้บริหาร คิดทำงานเพื่อส่วนรวม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ด้านทักษะด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม ด้านบทบาทหน้าที่ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องเป็นผู้ที่มีการคิดไปข้างหน้า กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเป็นนักประสานเชื่อมโยงเครือข่ายร่วมพัฒนาท้องถิ่นได้ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของผู้บริหาร คิดทำงานเพื่อส่วนรวม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษามีหลากหลายภาวะผู้นำด้วยกัน แต่ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้สถานศึกษานำนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ

สถานศึกษาได้ โดยนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

ขวัญชนก โตนาค (2556) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ผู้นำที่ใช้ความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาส และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมคุณลักษณะ และบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานของผู้นำเองและบุคคลในหน่วยงานด้วยวิธีแปลกใหม่ตรงใจผู้บริการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค่า

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังและความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาหรือ โอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรม

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิด และสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อรพิน อิมรัตน์ (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะและบทบาทที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนบุคลากรให้คิดค้นแนวทางการพัฒนางานเกิดนวัตกรรมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษา

ภิญญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีความฉลาดทางนวัตกรรม โดยค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และคุณลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม

Yukl (2010) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

พัชร์วิสา จันทพิมพ์ (2565) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงการคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ทักษะการบริหารในสถานการณ์ที่ซับซ้อน และบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจนร่วมกันชอบเปลี่ยนแปลงสิ่งรอบตัวให้เป็นไปในทางที่ดี มีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกของการเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร รวมถึงการมีทักษะในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การที่ผู้นำมีความสามารถเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมที่จะช่วยสร้างคุณค่าและทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย และช่วยสร้างคุณค่าแก่ประเทศชาติ ทั้งนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

กุลชลี จงเจริญ (2561) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
2. มีจุดเน้นหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน
3. เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้วางใจระหว่างกันในการทำงาน
4. สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร
5. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต
6. ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

Yuki (2010) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต

2. บุคลากรในองค์การจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความเชื่อใจระหว่างกัน

3. บุคลากรในองค์การจะได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนในกระบวนการและขั้นตอนและสามารถมองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นจริงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้นำจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างนวัตกรรมได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์การได้ทำให้บุคคลเกิดความสัมพันธ์อันดี มีความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีกลยุทธ์ กระตุ้นให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การได้ มองเห็นเป้าหมายในเชิงสร้างสรรค์ที่จะร่วมกันบรรลุเป้าหมายไปได้

บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลาย ๆ คน ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ดังต่อไปนี้

อนุสรุ สุวรรณวงศ์ (2561) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่าควรมีบทบาท ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา ที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องชี้แจงให้บุคลากร มีความเข้าใจตรงกันว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เช่น เทคนิคการสอนแบบใหม่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนแบบใหม่ การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น จะเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสามารถนำผลงานดังกล่าวประกอบการขอวิทยฐานะของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้น นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบแผนงานหรือโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องมีนวัตกรรมประจำกลุ่มอย่างน้อย 1 ชิ้น/ปีการศึกษา หรือคณะกรรมการระดับชั้นเรียน จะต้องมีนวัตกรรมร่วมกันอย่างน้อย 1 ชิ้น/ภาคเรียน เป็นต้น โดยการประเมินการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเชิงนวัตกรรมจะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของบุคลากรและสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษา และแผนการยกระดับสมรรถนะเฉพาะทางสำหรับครูในลำดับต่อไป

3. ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานแบบต่างคนต่างทำนั้นไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตรงต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียนผู้บริหาร ควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Learning & Sharing) เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (Collaboration) ที่ไม่จำกัดเพียงแค่ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือครูในระดับชั้นเดียวกันเท่านั้น แต่จะเป็นการร่วมเรียนรู้และร่วมมือกันของครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ครูนวัตกรรม (Teacher Innovation Network: TIN) ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายของครูที่มาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้นต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ ทั้งนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าครูท่านใดต้องการสนับสนุนด้านใดเพื่อการปฏิบัติงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

4. ผู้บริหารมีบทบาทในการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันการศึกษาในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการผู้ผลิตสื่อการเรียนการสอนร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่มีส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กุลชลี จงเจริญ (2561) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารต้องมีบทบาทดังนี้ กำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมภายในองค์การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์การ ขจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรจัดหา

ทรัพยากรที่เพียงพอกำหนดภาระงานที่เหมาะสม ให้เสรีภาพในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

วิทยากร ยาลิ่งห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาว่า จำเป็นต้องมีการกระตุ้นใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม เน้นการมีส่วนร่วม กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมแก่ครูและบุคลากรด้านนวัตกรรม เป็นต้นแบบให้ครูและบุคลากรในด้านนวัตกรรม บุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงาน และร่วมมือกันทำงาน ในลักษณะการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างสรรค์ สนับสนุน ให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งเสริม ประสิทธิภาพการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์แก่นักเรียน 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

เวียงวिरรรธน์ ทำทูล (2557) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้แก่

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เน้นพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างผลผลิตใหม่ ๆ ควบคู่กับการสร้างทัศนคติเชิงบวกสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน

2. วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบทีมทั้งโรงเรียน เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลาย การเรียนรู้ทักษะใหม่และการพัฒนาโปรแกรมหรือหลักสูตร การสร้างค่านิยมองค์การใหม่ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนำประโยชน์ สู่สังคมและชุมชนและการบริหารความเสี่ยง

3. โครงสร้างองค์การและกระบวนการดำเนินงาน เน้นการบริหารแบบยืดหยุ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการสร้างแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีและชุมชนทางวิชาการ

4. ภาวะผู้นำเน้นการบริหารแบบมุ่งวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและบุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การบริหารความเสี่ยงและการป้องกันช่วยเหลือ และใช้ต้นแบบในการพัฒนา

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ เป็นผู้กำหนดนโยบายพัฒนาทิศทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงนวัตกรรมภายในองค์การและกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นนวัตกรรมในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เน้นการบริหารแบบมุ่งวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและบุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเตรียมคนทำงานสู่สังคมที่ใช้ความรู้และบุคคลพร้อมเรียนรู้ ทุกคนจะต้องเป็นบุคคลที่พร้อมจะเรียนรู้และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งทักษะสำคัญที่ทุกคนต้องตระหนักและนำมาใช้ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ เพื่อให้การศึกษาเกิดคุณค่าต่อตัวผู้เรียนต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะดังที่กล่าวมา จึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ต้องเปลี่ยนแนวทางการจัดการแนวใหม่ จึงก่อให้เกิดผลผลิตขึ้นในวงการการศึกษา เป็นผลผลิตที่เกิดจากนวัตกรรมที่เกิดจากความคิด สติปัญญา และวิธีการบริหารจัดการใหม่ ๆ ขึ้นในหน่วยงาน จึงเกิดกระแสภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

Horth and Vehar (2012) กล่าวถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 3 แบบ ที่สำคัญ ได้แก่ 1) การเน้นเครื่องมือในการทำงาน (Toolset) 2) ความสามารถเฉพาะตัวและทักษะในการทำงาน (Skills) และ 3) ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม (Mindset) และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนี้

1. การคิดและการสร้างสรรค์
2. การสร้างบรรยากาศของนวัตกรรม
3. การทำงานร่วมกันเป็นทีม
4. การจัดการผลงานด้านนวัตกรรม
5. การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

เวียงวิวรธณัฏ์ ท้าทูล (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่ผู้บริหารแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการและความยืดหยุ่น

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหาร ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย บทบาทสมาชิกและการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การส่งเสริมทักษะในการทำงานและการสร้างสัมพันธภาพ

4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในโรงเรียน ประกอบด้วยความรู้และค่านิยมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมและสภาพแวดล้อมทางจริยธรรม

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการบริหาร เหตุการณ์ ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบรรลุ เป้าหมายหรือภารกิจขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีหลักการ ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการ ความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลและรายงาน

6. บรรยากาศแห่งองค์การ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี อิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญต่อบุคคล การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบและการใช้ เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้

จรรยาบรรณ ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถ วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิด การพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิด การพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้าง โอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอสามารถ

มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงานตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบหลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดกำกับและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ พิจารณาได้ตรง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน วางแผนจัดการบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ เห็นความสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ยอมรับ และนำการปฏิบัติ ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริหารจัดการ ถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้สู่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรจัดให้บริการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้าน ICT ร่วมกัน ตลอดจนจัดทำระบบงานข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน โดยจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลส่วนกลางและสามารถเชื่อมโยงนำข้อมูลไปใช้ได้ทันที

6. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์การและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ และมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ปวีณา กันถิน (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรม เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น หรือดีกว่าเดิม

4. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่

5. การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์การนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การนวัตกรรม

6. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้มีความถูกต้อง โปร่งใส มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม

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

ภริญา สายศิริสุข (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ที่ต้องการ

2. การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือ ทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา

3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

4. การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวัง ให้มีความถูกต้อง มีเสถียรภาพในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อ สังคม ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา

5. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการทำงาน บรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การ โดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

6. บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพล ต่อการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อม ในการทำงาน

จิตตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถ ในการกระตุ้นใฝ่มน้าว จูงใจให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทแวดล้อมของสถานศึกษา จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปัญหา อุปสรรคมา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมสร้างวิสัยทัศน์สู่การนำไปปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

2. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยกคาง สะท้อนคิด คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

4. การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นการทำหน้าที่สนับสนุน ช่วยเหลือ กระตุ้น ส่งเสริมอำนวยความสะดวกให้ประชากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

5. การมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และยอมปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) การสร้างองค์กรนวัตกรรม 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การสร้างเครือข่าย 5) การสร้างบรรยากาศในองค์กร และ 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

สุจริตรา หนุงาม (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน กว้างไกล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

3. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง การบริหารงานตามวัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารในองค์กรเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีผลการปฏิบัติที่สูงขึ้น

4. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แปลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยง บนหลักของเหตุและผลผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 6 ด้าน

1. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริม การสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็น มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคีเครือข่าย เพื่อต่อยอดความคิด พัฒนานวัตกรรมนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาท หน้าที่ในการสร้างทัศนคติที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนกว้างไกล มีความแปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กรโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมวางเป้าหมายกำหนดบทบาท ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

4. ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหาร ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

5. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการบริหารจัดการของสถานศึกษา การบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ควรมีการวางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม กิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการให้ความรู้ เห็นความสำคัญ มีทักษะพื้นฐาน และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับ

เพ็ญญา แสงแก้ว (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า

4. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการโน้มน้าว สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่น รวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจ จริงใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายในกิจกรรม นวัตกรรมต่าง ๆ

5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย

6. ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาลอยอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุ ความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงหาย

7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายสนองตอบความต้องการของบุคลากร สร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เห็นความสำคัญและคุณค่าต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่

1. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มคิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบ สืบค้นหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์ หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจสร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์การ การมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล

ข่าวสาร การเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ

3. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ

4. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความตระหนักถึงกาจัดทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการ พัฒนาเทคโนโลยีกล้าเปลี่ยนแปลงองค์การในการพัฒนาเทคโนโลยี ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีโดยเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

5. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน

ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เป็นความคิดที่หลากหลายคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม สำรวจและค้นหาความรู้ใหม่ ๆ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด จนไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ เพื่อสร้างนวัตกรรม

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายในองค์การมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจด้วยการแสดงเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรรับทราบ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ มองเห็นภาพอนาคต และวางแผนขับเคลื่อนสถานศึกษา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่เอื้อให้บุคลากรต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร

5. ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์แนวโน้ม สภาพบริบท จุดเด่น จุดด้อย ทิศทางการศึกษาแล้วนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งวิสัยทัศน์นวัตกรรมจะนำนวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งได้จากแนวคิดของนักวิชาการและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	Horth and Vohar (2012)	เวียงวิวรรณ ท่าทุล (2557)	ปวีณา กัณถิ่น (2560)	จรัลภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	ภิรญา สายศิริสุข (2561)	ลัดตินท์ นันทะศรี (2563)	วัชรพงศ์ ทัศนประจง (2563)	สุจิตรา หนองงาม (2563)	ธิดาพร สร้อยสังวาลย์ (2564)	เพ็ญนภา แสงแก้ว (2565)	พัชฎวิสา จันทพิมพ์ (2565)	ชุลีมาศ คำบุญเรือง (2565)	ความถี่
1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12*
2. การมีส่วนร่วมและการทำงาน เป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12*
3. การสร้างแรงจูงใจและกำลังใจ			✓										1
4. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	11*
5. การสร้างบรรยากาศองค์กร นวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	10*
6. การใช้เทคโนโลยี				✓					✓				2
7. การมีคุณธรรมจริยธรรม		✓	✓		✓						✓		4
8. การบริหารความเสี่ยง		✓		✓	✓			✓	✓	✓			6*
9. การสร้างบรรยากาศสังคมแห่ง การเรียนรู้										✓			1
10. ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม												✓	1
11. ด้านการมีบทบาทหน้าที่เชิง นวัตกรรม						✓							1
12. ด้านการมีบุคลิกภาพเชิง นวัตกรรม						✓							1
13. การจัดการผลงานด้านนวัตกรรม	✓												1
14. การบริหารจัดการ							✓						1
ค่าเฉลี่ย	5	6	6	6	6	5	4	4	6	6	5	5	

จากตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีประเด็นที่น่าสนใจและมีความสอดคล้องกับ แนวคิดของ นักวิชาการที่ได้ให้นิยามลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ระดับ 6 ขึ้นไป ทำให้ได้ลักษณะภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

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

โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สังเคราะห์ได้ มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของแต่ละด้านไว้ ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

Lindegard (2009) ได้อธิบายถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นเยี่ยมในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้และยังเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์สิ่งที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยเริ่มต้นลงมือปฏิบัติแล้วกระตุ้นขอความร่วมมือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ เพื่อนำพาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคิดนอกกรอบและสามารถมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการจะเป็นในองค์กรได้ทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยความเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจที่เด่นชัดสำหรับองค์กร

Yuki (2010) ได้กล่าวว่า ความเชื่อในการเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงความอยากรู้อยากเห็นไปยังการเปลี่ยนแปลง เพราะทุกอย่างมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง

ภิญญา สายศิริสุข (2561) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล แปลกใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์กร ได้มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบันไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

สุจิตรา หนองงาม (2563) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน กว้างไกล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา

เปลี่ยนแปลงจากสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เพ็ญญา แสงแก้ว (2565) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถวิเคราะห์แนวโน้มทิศทาง การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล เพื่อที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชฎวิสา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ บุคลากรร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากร และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาและทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความพึงพอใจกับทุกฝ่าย ผู้บริหาร และครูร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรมีทิศทางในการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ สามารถจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้ที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายของการทำงานอย่างเป็นระบบ

2. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

Yuki (2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ด้านการปฏิบัติงานของทีม หมายถึง การรวมพลังและกำลังความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมงาน

บรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการให้สมาชิกในทีมเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาของทีม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และความเข้มแข็งของทีมงาน การรับผิดชอบ ในผลงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้

1. สมาชิกในทีมมีการร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผลงานของทีม
2. สมาชิกในทีมทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของทีมงานเป็นสำคัญ
3. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและการพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง
4. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลงานของทีม
5. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพ

ในการทำงาน

เวียงวิวรรฤทธิ์ ทำทูล (2557) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1) บทบาทของสมาชิก คือ การที่สมาชิกภายในทีมปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับเพื่อทำให้ผู้บริหารและครู มีการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้
- 2) การส่งเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม คือ การส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมในการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ
- 3) การมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดให้ครูสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ
- 4) การสร้างสัมพันธภาพ คือ การสร้างและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูและระหว่างครูด้วยกันเอง

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุ

วัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ

ภิญญา สายศิริสุข (2561) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก และสะท้อนให้เห็นความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว โดยใช้กระบวนการทำงาน และการสร้างทีมงานแนวใหม่และการเป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

พัชฎวิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ยึดมั่นในทิศทาง และจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหา ในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารและครูร่วมถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

3. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

Ezendu (2010) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอนาคตไว้ว่า จะต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางที่มีความทันสมัย และความสามารถในการใช้นวัตกรรม

ได้เป็นอย่างดี ประกอบไปด้วย 1) การรู้แนวทาง 2) การคิดนอกกรอบ 3) ความสามารถในการควบคุม และ 4) การมีจินตนาการ

เวียงวิวรรณ ท้าทูล (2557) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการทำงานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครู ประกอบด้วย การมีจินตนาการ ซึ่งหมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมในการทำงานและความยืดหยุ่น

จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) กล่าวถึง ด้านการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่า ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระ ด้านความคิดในการวางแผนการทำงานสนับสนุนให้ประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ตามบริบทขององค์การ และสามารถรวบรวมข้อคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ นำมาเป็นประโยชน์เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ภิรญา สายศิริสุข (2561) กล่าวถึง การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงรูปแบบหรือทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของครูบุคลากรทางการศึกษา

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือมีกระบวนการคิดอย่างคล่องแคล่ว คิดอย่างแยบคาย ละเอียดลอบ คิดอย่างชาญฉลาด และรู้จักนำความคิดแบบใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

ธิดาพร สร้อยสังวลย์ (2564) กล่าวถึง ด้านการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุม คิดนอกกรอบ สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อน

การดำเนินงานของสถานศึกษา ให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารตลอดจน ส่งเสริมสนับสนุน สภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

พัชญ์วิศา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม การคิดสิ่งใหม่หลากหลายรูปแบบ คิดนอกกรอบ สืบค้นหาข้อมูลความรู้ที่สร้างสรรค์หยิบใช้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ประกอบการพัฒนาความคิดการตัดสินใจสร้างทางเลือกใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ สร้างทางเลือกใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยการคิดนอกกรอบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ศึกษาหาข้อมูลและองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจอยู่เสมอ การสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษามีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารมีการกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

4. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

Yuki (2010) ได้กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศที่ดี หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไป มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ร่วมสร้างความภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเอง สร้างมิตรภาพในที่ทำงานและไม่ขีดตัวเองเป็นศูนย์กลาง รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีน้ำใจ พุดจาไพเราะอ่อนหวาน มีมารยาท ในการทำงานร่วมกัน และมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้สนุกสนานอยู่เสมอ

เวียงวิวรรณ ทำทูล (2557) ให้ความหมาย บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การให้ความสำคัญต่อบุคคล คือ การส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือบุคลากรเป็นรายตัวในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษา 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

คือ การสร้างบรรยากาศสนับสนุน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง

ธิดาพร สร้อยสังวลย์ (2564) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์ นวัตกรรม ส่งเสริม การสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็น มีน้ำใจ และมีมารยาท ในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคีเครือข่าย เพื่อต่อยอดความคิดพัฒนานวัตกรรมนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

พัชัญญา จันทพิมพ์ (2565) กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิก ในองค์กร การมีการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิด ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ในสิ่งใหม่ ๆ

ซุสลิมาศ คำบุญเรือง (2565) กล่าวถึง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การ นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถสร้าง บรรยากาศในสถานศึกษาที่เอื้อให้บุคลากรต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ใช้รูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรงในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร

สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยน ความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเข้าร่วม สัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าถึง แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยให้มีการเผยแพร่ผลงานหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นสู่เครือข่าย สังคมการเรียนรู้

5. การบริหารความเสี่ยง

จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ให้ความหมายของ การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แพลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยง บนหลักของ เหตุและผลผ่านกระบวนการ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม

จีรภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ให้ความหมายของ การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกัน หรือ ลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ทำให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด กำกับและตรวจติดตาม การบริหาร ความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็น สำคัญ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์ กล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ ให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ที่จะเกิดขึ้น ประเมินผลและรายงานผลเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน รongรับ ในกรณีที่เกิดสถานการณ์ นอกเหนือจากแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ การสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ภริญา สายศิริสุข (2561) ได้ให้ความหมายของ การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อเกิดขึ้นแล้ว ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือภารกิจขององค์กร โดยควบคุมกิจกรรมและ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ

สุจิตรา หนูงาม (2563) ได้ให้ความหมายของ การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กล้าทำหรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ แพลกใหม่ ชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยง บนหลักของ เหตุและผลผ่านกระบวนการ พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรม

เพ็ญภา แสงแก้ว (2565) ได้ให้ความหมายของ การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว กล้าที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบแปลกใหม่ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารความเสี่ยง หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในรูปแบบที่แตกต่างและแปลกใหม่ไปจากเดิม รวมไปถึงผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และมีแนวทางในการป้องกันหรือลดโอกาสเหตุการณ์ที่จะก่อเกิดความเสียหายและผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

Gibson (2000) ประสิทธิภาพ (cause and effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

อิสฮาม อาแกม (2557) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จิราพร หมวดเพชร (2558) สรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นประสิทธิภาพ จึงเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและความสำเร็จของงานในแต่ละองค์การ

วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นตัวบ่งชี้หรือตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินใจ ในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และมุมมองของนักเขียนหรือนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่สามารถใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 713) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

Mott (1972) ให้ความหมาย ประสิทธิผลขององค์การในแง่ของความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งต่าง ๆ และความสามารถในการยืดหยุ่น

Campbell (1977) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้นำทางการศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษา โดยอาศัยหลัก 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม จนสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษา สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก นักเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ และสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญกำลังใจของสมาชิกในสถานศึกษาที่ดี

พัชรินทร์ พันธุ์โตดี (2556) ประสิทธิผลจะเกี่ยวข้องกับระดับของความสำเร็จในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถดำเนินกิจการที่ก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่วางไว้ จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานรวมถึงความสามารถทักษะในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนจนถึงแก้ปัญหาภายในองค์กรหรือสถานศึกษา

กัมปนาท อินทะนิล (2563) ได้สรุปว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งนั่นคือ สามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การมีเจตคติทางบวก การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีของครู ความในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

รัญ ชนา เขื่อนขันท์ (2565) ได้สรุปว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตาม

ความต้องการของสังคม การบรรลุผล คือ สถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติในทางบวก

ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2565) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา และการจัดการบุคลากรภายในโรงเรียน ครูและผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ตามเป้าหมาย

ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาไว้ดังนี้

วรนารถ แสงมณี (2556) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดองค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์กรจะล่มสลายไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไป

ภรณ์ี มหามนต์ (2558) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลว่า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กรนับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่องค์กรจะอยู่รอดได้และมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร องค์กรจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้น ประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมากเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ยังช่วยตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม ประเมินผลสำเร็จถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิภาพ ประกอบกับประสิทธิภาพก็มีความสำคัญต่อองค์กรมากเช่นกัน หากการดำเนินงานองค์กรไม่มีประสิทธิภาพก็จะเกิดปัญหาตามมา และทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้มา เพื่อ

ตรวจสอบการประเมิน ให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพดีมีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่าองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมา มาวางแผนพัฒนาโรงเรียนพร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

Mott (1972) ได้กำหนดกรอบแนวคิด ในการประเมินผลของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมนักเรียนจำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้รับจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ทั้งจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบปฏิบัติที่ดีทำให้ นักเรียนได้รู้จักตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และเป็นที่ยังพอใจของผู้ปกครอง

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาให้บรรลุผล ทั้งด้านงานวิชาการ บริหารงานประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ครูมีความสามารถในการพัฒนาครู มีความกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ตลอดจนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่ได้จากการปรับเปลี่ยนและพัฒนา

4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่จะแก้ปัญหา โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

Sergiovanni (1980) สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ควรมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. มีบรรยากาศทางกายภาพในทางบวก
5. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่มหรือทีมงาน
6. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
7. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
8. ส่งเสริมการแก้ปัญหา
9. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

Hoy and Ferguson (1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมี

5 องค์ประกอบดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและ

ภายนอก

Lunenburg and Ornstein (1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จากโครงการ Connecticut School Effectiveness Project และสรุปลักษณะของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบปลอดภัยและไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียน
2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในภาระผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ สามารถตรวจสอบได้
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารต้องประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการที่มีประสิทธิผล

4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (A climate of high expectation)
5. ทุ่มเทเวลาในการทำงาน (High time on task)
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequent monitoring of student progress)
7. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Positive home-school relations)

Hoy and Miskel (2001) ได้อธิบายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่น โดยวัด ความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน จากข้อมูลการเข้าเรียนของนักเรียนและ ความสามารถในการศึกษาต่อของนักเรียน ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารที่ดี การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้บ่งว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็น ท้าที่ ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้เรียนแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการต่าง ๆ อย่างสมวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่เรียนรู้ รู้จัก คิดวิเคราะห์หรืออย่างมีเหตุผลและความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม มีความสามารถในการนำ ความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคปัจจุบันอย่างมี ความสุข ด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและความดีงาม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การ ทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ นักเรียน ทำให้เกิดการเรียนการสอน ครบมี นวัตกรรม สื่อการสอนที่ทันสมัย มีการค้นคว้า พัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอน มีการปรับเปลี่ยน อาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ สร้างบรรยากาศทางการ เรียนรู้ การดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงต้องไม่หยุดนิ่ง

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สถานศึกษามีรูปแบบ ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบ การบริหารงาน ต้องมีความเหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งความสำเร็จที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบ รองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมาย

Lezotte (2001) ได้ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. พันธกิจที่ชัดเจนและมุ่งมั่น
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ
4. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูงต่อผู้เรียน

5. ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
6. มีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนในเชิงบวก
7. สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

Orstein (2003) สรุปว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาที่มี 12 ประการ คือ

1. ผลคะแนนจากผลสอบอ้างอิงปกติ
2. คะแนนจากการเทียบกับเกณฑ์อ้างอิง
3. คะแนนจากแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น เช่น การเขียน หรือการวัดอย่างอื่นที่ไม่ได้

กำหนดในวัตถุประสงค์

4. คะแนนจากผลผลิต คือ ความคิดรวบยอดของนักเรียน
5. ความเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายของนักเรียน
6. ความคิดของผู้ปกครองและชุมชน
7. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมเสริมหลักสูตร
8. รางวัลที่นักเรียนได้รับ
9. อัตราการมาเรียน
10. จำนวนวัสดุ สื่อ ที่นักเรียนยืมจากห้องสมุด
11. การให้การสนับสนุนของชุมชนต่อโรงเรียน

นฤมล เจริญพรสกุล (2561) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3 ด้าน ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง

กัมปนาถ อินทะนิต (2563) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ไว้ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาสถานศึกษาในด้านสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการ วัฒนธรรม การแก้ปัญหา ความขัดแย้ง และความสามารถในการควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้จนบรรลุวัตถุประสงค์

2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ครูมีความสามารถต่อการพัฒนาการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนของตนเอง มีความกระตือรือร้น ปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัย ตลอดจนงานการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสนับสนุนสถานศึกษา

3. ด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีเจตคติที่ดีเชิงบวก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ ในการปรับตัวและพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนผู้เรียนสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

4. ด้านชุมชน หมายถึง การแสดงออกถึงความพึงพอใจของชุมชนและผู้ปกครอง มีค่านิยมที่ดีต่อสถานศึกษา โดยพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละ ของนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการ และกิจกรรมดีเด่นใน สถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด ความสามารถในการศึกษาต่อ ในสถาบันที่มีชื่อเสียง

ศศิธร ยงยุทธ (2565) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง หลักการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารโดยมีหลักการในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล ที่มีการพิจารณาว่า องค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมาย องค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในองค์การ จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ เกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิดการบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป

รัฐชนา เขื่อนขันธุ์ (2565) ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นการประเมินความสำเร็จ ของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัย ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหาร สถานศึกษา และครูต้องใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการวางแผน มีทรัพยากรที่ เพียงพอ และการมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีมาเป็นกรอบในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถ ในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

ปรัชญา ตระกูลย์โต (2565) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ ที่สถานศึกษากำหนด นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็น ที่น่าพอใจ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการ นักเรียนส่วนใหญ่

มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรและชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

2. ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาร่วมกันทบทวนนโยบาย เป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน สถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น และสถานศึกษามีผลการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านในรอบปีที่ผ่านมาดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น

3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรและแผนการสอนในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ สถานศึกษามีการพัฒนาวัตกรรมใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารติดตามการวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสามารถแนะนำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาได้ และผู้บริหารสามารถจัดระบบและพัฒนาประกันคุณภาพภายในได้

4. ด้านชุมชน หมายถึง ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการพัฒนาหมู่บ้านเพื่อความเข้มแข็ง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในกิจกรรมที่มีอยู่ในชุมชนเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีคุณธรรม เช่น ความโอบอ้อมอารี เป็นที่ยอมรับได้ในชุมชน และผู้บริหารสามารถประสานต่อเรื่องต่าง ๆ ได้

ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2565) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเกิดจากความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับ โครงสร้างและการบริหารงานของผู้บริหาร ตำแหน่งงาน ความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร การได้แสดงศักยภาพของตนเอง และการจัดสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน

2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนรู้ที่แสดงให้ได้จากผลงานหรือ

รางวัล ค่าเฉลี่ยการทดสอบระดับชาติ และค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบและใฝ่รู้ใฝ่เรียน

3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้วยการใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ ที่ทันสมัย ปรับปรุงหลักสูตร และการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัยและ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหารและบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ยึดเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีการพัฒนาความสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรม ใหม่ ๆ จัดบรรยากาศการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกันและ สร้างการเรียนรู้ร่วมกันได้

5. ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและการบริหารการใช้งบประมาณและจัดสรรทรัพยากร รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมกับโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการเรียนการสอนและกลุ่มงานในสถานศึกษาอย่างพอเพียงคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดเสมอภาคและเท่าเทียม

การสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด องค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นในหัวข้อประสิทธิผลของสถานศึกษานี้ ผู้วิจัย จะศึกษาทัศนะของนักการศึกษา นักวิชาการ การสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบ ที่จะใช้ในการวิจัยนำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบและกำหนดนิยามขององค์ประกอบเพื่อใช้ ในการวิจัยต่อไป

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผู้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	ผู้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม											ความถี่		
	Mott (1972)	Sergiovanni (1980)	Hoy and Ferguson (1985)	Lunenburg and OrNSTein (1996)	Hoy and MiskeI (2001)	Lezotte (2001)	Orstein (2003)	นฤมล เจริญพรสกลุ (2561)	กัมปนาถ อินทะนิล (2563)	ศศิธร ยงยุทธ (2565)	รัฐชนา เชื้ออินจันทร์ (2565)		ปรัชญา ตระกูลย์โก (2565)	สุลิมาศ คำบุญเรือง (2565)
1. คุณภาพผู้เรียน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12*
2. การบรรลุเป้าหมาย	✓			✓		✓								3
3. กระบวนการเรียน การสอน		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓		8*
4. การบริหารจัดการ	✓	✓			✓				✓	✓		✓		6*
5. การใช้สื่อและนวัตกรรม			✓											1
6. การจัดสรรทรัพยากร			✓				✓				✓		✓	4
7. บรรยากาศทางกายภาพ		✓		✓	✓	✓				✓				4
8. ปฏิสัมพันธ์ของทีมงาน		✓		✓										2
9. การพัฒนาบุคลากร		✓								✓				2
10. ด้านชุมชนและ ผู้ปกครอง	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓		7*
11. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		✓		✓		✓								3
12. ความพึงพอใจในการ ทำงานของครู			✓					✓			✓		✓	4
13. การปรับตัว			✓								✓		✓	3
14. องค์การแห่งการเรียนรู้				✓									✓	2
ค่าเฉลี่ย	4	8	6	6	4	6	4	3	4	4	4	4	5	

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน
2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
3. ด้านผู้ปกครองและชุมชน
4. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สังเคราะห์ได้ มีนักวิชาการที่ได้ให้องค์ประกอบของแต่ละด้านไว้ ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน

Mott (1972) กล่าวถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน ได้แก่

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนส่วนใหญ่ให้มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมนักเรียนจำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้รับจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ ทั้งจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของคุณครู

2. การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบปฏิบัติที่ดีทำให้ นักเรียนได้รู้จักตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และเป็นที่ยังพอใจของผู้ปกครอง

Hoy and Ferguson (1985) กล่าวถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

Hoy and Miskel (2001) ได้อธิบายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

Lezotte (2001) ได้อธิบายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

Orstein (2003) สรุปว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ คะแนนการเรียนของนักเรียน รางวัลที่นักเรียนได้รับ ความสำเร็จในการศึกษาต่อของนักเรียน

กัมปนาถ อินทะนิล (2563) ประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีเจตคติที่ดีเชิงบวก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

ปรัชญา ตระกูลยี่โก (2565) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการ นักเรียนส่วนใหญ่มี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร และชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

ซูลีมาต คำบุญเรือง (2565) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนรู้ที่แสดงให้ได้จากผลงานหรือรางวัล ค่าเฉลี่ยการทดสอบระดับชาติ และค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบและใฝ่รู้ใฝ่เรียน

สรุปได้ว่า ด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ตามที่สถานศึกษาคาดหวัง ผู้เรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการระดับต่าง ๆ ผู้เรียนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบถ้วนตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัยสามารถประพฤติตนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี มีทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกได้เป็นอย่างดี

2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

Mott (1972) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการ ได้แก่

2.1 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาให้บรรลุผล ทั้งด้านงานวิชาการ บริหารงานประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ครูมีความสามารถในการพัฒนาครู มีความกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ตลอดจนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่ได้จากการปรับเปลี่ยนและพัฒนา

2.2 การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่จะแก้ปัญหาโดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาคความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

Sergiovanni (1980) กล่าวถึง สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในด้านการบริหารจัดการ ได้แก่

มีแผนงานทางวิชาการที่ดี ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่มหรือทีมงาน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหา

Hoy and Miskel (2001) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ในด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ นักเรียน ทำให้เกิดการเรียนการสอน ควรฉันทัดกรรม สื่อการสอนที่ทันสมัย มีการค้นคว้า พัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอน มีการปรับเปลี่ยนอาคารสถานที่ให้สะอาด รมรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ สร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ การดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงต้องไม่หยุดนิ่ง

2. ความสามารถในการแก้ปัญหภายในสถานศึกษา สถานศึกษามีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงาน ต้องมีความเหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งความสำเร็จที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกัน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กัมปนาถ อินทะนิล (2563) ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาสถานศึกษาในด้านสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการ วัฒนธรรม การแก้ปัญหาคความขัดแย้งและความสามารถในการควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์

ปรัชญา ตระกูลยี่ถิ (2565) ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาร่วมกันทบทวนนโยบาย เป้าหมายให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน สถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ครูมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น และสถานศึกษามีผลการพัฒนาและปรับปรุงในทุกด้านในรอบปีที่ผ่านมาดีขึ้นหรือมีความก้าวหน้าขึ้น

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง สถานศึกษามีนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการและ

วัฒนธรรมขององค์กร สถานศึกษามีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นไปอย่างสันติวิธี โดยผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาจนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษามีผลการพัฒนา ปรับปรุงในทุกด้านที่ดีขึ้นและมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

3. ด้านผู้ปกครองและชุมชน

Mott (1972) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และเป็นที่ยังพอใจของผู้ปกครอง

Sergiovanni (1980) กล่าวถึง สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในด้านผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

Lezotte (2001) กล่าวถึง ประสิทธิภาพด้านผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ มีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนในเชิงบวก

Orstein (2003) สรุปว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ การให้การสนับสนุนของชุมชนต่อโรงเรียนและนักเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมเสริมหลักสูตร

กัมปนาถ อินทะนิล (2563) ด้านชุมชน หมายถึง การแสดงออกถึงความพึงพอใจของชุมชนและผู้ปกครอง มีค่านิยมที่ดีต่อสถานศึกษา โดยพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการ และกิจกรรมดีเด่น ในสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันที่มีชื่อเสียง

ปรัชญา ตระกูลยี่โต (2565) ด้านชุมชน หมายถึง ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้บริหารแสวงหา แนวทางการพัฒนาหมู่บ้านเพื่อความเข้มแข็ง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในกิจกรรมที่มีอยู่ในชุมชนเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีคุณธรรม เช่น ความโอบอ้อมอารี เป็นที่ยอมรับได้ในชุมชน และผู้บริหารสามารถประสานต่อเรื่องต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า ด้านผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ส่งผลให้ชุมชนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยผู้ปกครองมีความพึงพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติและการเรียนของผู้เรียน มีความพึงพอใจต่อผลการเรียนของผู้เรียน และมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้ โดยสถานศึกษามีการกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความถนัดและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการของนักเรียนและรางวัล

ที่ได้รับ ผู้เรียนที่สำเร็จจากการศึกษาไปแล้วได้รับการยอมรับจากสังคม ผู้ปกครองและชุมชน ให้ความสนใจในการจัดการศึกษา

4. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

Sergiovanni (1980) กล่าวถึง สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ได้แก่ จัดการเรียน การสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

Hoy and Ferguson (1985) กล่าวถึง สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครูในการจัดการเรียนการสอน

Hoy and Miskel (2001) ได้อธิบายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ทำให้เกิดการเรียนการสอนที่ดี ควรมีนวัตกรรม สื่อการสอนที่ทันสมัย มีความกระตือรือร้น อยากรู้เข้าทำการสอน

กัมปนาถ อินทะนิล (2563) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ครูมีความสามารถต่อการพัฒนา การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนของตนเอง มีความกระตือรือร้น ปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัย ตลอดจนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสนับสนุนสถานศึกษา

ปรัชญา ตระกูลย์โถ (2565) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตรและแผนการสอนในสาระการเรียนรู้ ต่าง ๆ สถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ในสถานศึกษา ผู้บริหารติดตาม การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถแนะนำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาได้ และผู้บริหารสามารถจัดระบบและพัฒนาประกันคุณภาพภายในได้

สรุปได้ว่า ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน หมายถึง สถานศึกษามีหลักสูตร โครงสร้างและแผนการสอนในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ถูกต้องและเหมาะสม สถานศึกษา มีการนิเทศครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เสมอ และมีการพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูมีความ กระตือรือร้นอยากรู้เข้าทำการสอนครูนำสื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการสอนและครูมีวิธี การสอนที่หลากหลาย มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมไปถึง สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจากบุคลากรได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 49.60 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษา เขียนเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิผลสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบ $Y = 1.864 + .292(X_4)$ และสมการในรูปแบบมาตรฐาน $Z = .377(Z_{x4})$

วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในองค์การ การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์การนวัตกรรมตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครู การจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา และความสามารถ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และภาษาอังกฤษตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อันได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการองค์กร (X_5) และการสร้างองค์กรนวัตกรรม (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

พัชญ์วิสา จันทพิมพ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญญา แสงแก้ว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธิดาพร สร้อยสังวาล (2564) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยรวม รายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีดังต่อไปนี้

- 1) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ทันสมัย เพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมโลก
- 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมสร้างแรงจูงใจสำหรับครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานชุมชน และสร้างโอกาสให้เกิดความแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนการบริหารให้มีความหลากหลาย
- 5) ด้านการบริหารความเสี่ยงทุกกิจกรรม/โครงการควรมีการประเมินผล สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน และ
- 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไขปัญหาความเร็วและความทั่วถึงของระบบอินเทอร์เน็ต

นิติกร ระดม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ใน สหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ 2) ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง อายุและขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ไปรยา แลกะสินธุ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นอยู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมมีสภาพที่ควรจะเป็นในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวม มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

เทพพร เต็มดวงศ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มโซนรักษ์ชะโนด สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มโซนรักษ์ชะโนด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง

วุฒิชัย แม่นรัมย์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปทุมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านความคิดสร้างสรรค์

นฤมล เจริญพรสกุล (2561) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า มี 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในงานของครูและความพึงพอใจของผู้ปกครอง โดยพบว่า ตัวแปรด้านความพึงพอใจของผู้ปกครองมีอิทธิพลสูงที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่ามี 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านโรงเรียน โดยปัจจัยด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก 2) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดซึ่งเท่ากับ 0.55 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านโรงเรียนเท่ากับ 0.27 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านครูเท่ากับ 0.22 และปัจจัยด้านนักเรียนส่งผลที่ระดับ 0.12 ตามลำดับ

ปรัชญา ตระกูลยี่โก (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบมีส่วนร่วม แบบสนับสนุน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านชุมชน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตาร์ พงศ์ศรีประชา (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารองค์การที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาในเขตพื้นที่การประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 17 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และ 2) แนวทางการบริหารองค์การที่มีประสิทธิผลมี 5 แนวทาง คือ (2.1) การพัฒนาคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอน (2.2) การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรของสถานศึกษา (2.3) การติดตามประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน (2.4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และ (2.5) การส่งเสริมด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในกระบวนการจัดเรียนรู้การเรียนการสอนของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ไพฑูล พรหมมากุล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและแนวทางเพิ่มประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับนักเรียน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการเรียน

ศศิเนตร คำจ้อย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และด้านการจัดการคุณภาพของโรงเรียน

กัญญรัตน์ คำแพง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรม การดำเนินงานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมในการปลูกฝังและพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามนโยบายโรงเรียน และการมีความรู้สึกว่าคุณมีความเป็นเจ้าของ มีส่วนรับผิดชอบต่อโรงเรียนและมีความผูกพัน และการได้มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือ กิจกรรมของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม เรียงตามลำดับ

ปรีชา บุญจิตร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กฤษฎา คำมา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับหลักการบริหารตามแนวคิดสะเต็มศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับหลักการบริหารตามแนวคิดสะเต็มศึกษา มีความสัมพันธ์กัน

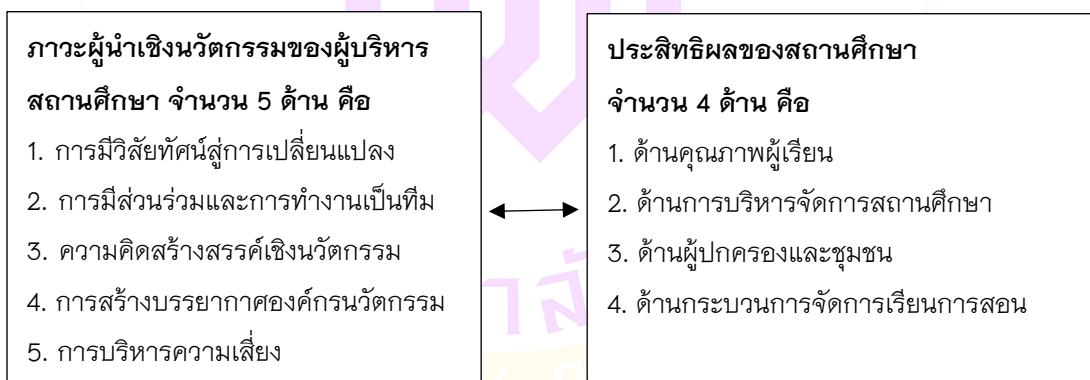
นเรศ ล้าเลิศวัฒนา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r=0.917$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Allan (2019) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีวิสัยทัศน์เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมและต้องส่งเสริมและเชื่อว่านวัตกรรมเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีพันธสัญญาที่มุ่งมั่นในการริเริ่มการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับมุ่งเน้นสนับสนุนภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์จากกิจกรรมนวัตกรรมขององค์กร มีบทบาทในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ ด้านนวัตกรรมมีเทคนิคในการจัดการนวัตกรรม และการมีเครือข่ายและพันธมิตรด้านนวัตกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษารวบรวมเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ของในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 8 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 451 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 โรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างอิงใน สุทนต์ ศรีไสย์, 2551) คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะรู้จากจำนวนประชากร (คน)

N คือ ขนาดของจำนวนประชากรทั้งหมด (คน)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในงานวิจัย (เปอร์เซ็นต์)

โดยจากการคำนวณมีกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู 212 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน แสดงได้ดังตาราง

ตาราง 3 แสดงข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เทศบาล 1 ศรีเกิด	47	22
เทศบาล 2 หนองบัว	42	20
เทศบาล 3 ศรีทรายมูล	36	17
เทศบาล 4 สันป่าก่อ	29	14
เทศบาล 5 เด่นห้า	67	31
เทศบาล 6 นครเข็ญทราย	137	64
เทศบาล 7 ผังหมื่น	59	28
เทศบาล 8 บ้านใหม่	34	16
รวม	451	212

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเข็ญทราย สำหรับรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเข็ญทราย แบบสอบถามมี 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งรายละเอียด มีดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และมีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert สร้างโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ผ่านการสังเคราะห์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3) ความคิด

สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 4) การสร้างบรรยากาศองค์การนวัตกรรม และ 5) การบริหารความเสี่ยง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert สร้างโดยใช้ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ผ่านการสังเคราะห์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) ด้านผู้ปกครองและชุมชน และ 4) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความตรงเที่ยงเชิงเนื้อหา โดยมีความถูกต้องของภาษาที่นำมาใช้และขอคำแนะนำ สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาข้อคำถามต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน มีรายชื่อ ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 ดร.นริศรา คล้ายเสือ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.3 นางวิจิตรา จันใจัก ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโป่งน้ำตก

เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้องไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ที่ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ที่มีความตรงเชิงเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีภาพรวมเท่ากับ 0.927 ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา มีภาพรวมเท่ากับ 0.900 และทั้งฉบับมีภาพรวมเท่ากับ 0.950

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงราย พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณา เสนอต่อ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ Google form จากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 212 ชุด และได้รับตอบกลับจำนวน 212 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้วผู้ศึกษาค้นคว้าตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย เป็นรายด้านและรายชื่อแล้วนำค่าเฉลี่ย มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบเกณฑ์และแปลความหมายค่าเฉลี่ย บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ
มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ
น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยใช้การหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และ
ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เกียรติสุตา ศรีสุข
(2552, หน้า 173) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81–1.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61–0.80 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41–0.60 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21–0.40 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.20 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์
กันทางบวก หรือสัมพันธ์กันในทางเดียวกัน หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ (-)
หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ หรือสัมพันธ์กันในทางผกผัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC)

ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีสูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ต้องการ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งมีสูตร ดังนี้

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

เมื่อ α หมายถึง สัมประสิทธิ์แอลฟา

K หมายถึง จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_i^2$ หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

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

เมื่อ P หมายถึง ค่าร้อยละ

f หมายถึง ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

n หมายถึง จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

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

เมื่อ \bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละจำนวน

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division: S.D)

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

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x หมายถึง ค่าคะแนนของแต่ละคน

\bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

R_{xy} คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

$\sum x$ คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1 หรือตัวแปร x

$\sum y$ คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 2 หรือตัวแปร y

$\sum xy$ คือ ผลรวมของผลคูณของตัวแปรที่ 1 และ 2

$\sum x^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1

$\sum y^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 2

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
X ₁	แทน	การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
X ₂	แทน	การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
X ₃	แทน	ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
X ₄	แทน	การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม
X ₅	แทน	การบริหารความเสี่ยง
X _{total}	แทน	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

Y_1	แทน	ด้านคุณภาพผู้เรียน
Y_2	แทน	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
Y_3	แทน	ด้านผู้ปกครองและชุมชน
Y_4	แทน	ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน
Y_{total}	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	72	33.96
2) หญิง	140	66.04
รวม	212	100.00
2. อายุ		
1) อายุต่ำกว่า 30 ปี	46	21.70
2) อายุ 31-40 ปี	43	20.28
3) อายุ 41-50 ปี	97	45.76
4) อายุ 51 ปีขึ้นไป	26	12.26
รวม	212	100.00
3. ระดับการศึกษา		
1)ปริญญาตรี	106	50.00
2)ปริญญาโท	105	49.53
3)ปริญญาเอก	1	0.47
รวม	212	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	25	11.79
2) ครูผู้สอน	187	88.21
รวม	212	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	39	18.40
2) 5-10 ปี	46	21.70
3) มากกว่า 10 ปี	127	59.90
รวม	212	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 66.04 มี อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.76 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 88.21 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร เชียงราย	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.30	0.62	มาก	2
2. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.37	0.60	มาก	1
3. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.16	0.70	มาก	5
4. การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม	4.26	0.65	มาก	4
5. การบริหารความเสี่ยง	4.28	0.71	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.27	0.50	มาก	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.70)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.35	0.70	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะสั้นร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.40	0.66	มาก	1
3. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะสั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา และทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความพึงพอใจกับทุกฝ่าย	4.25	0.70	มาก	5
4. ผู้บริหาร และครูร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.35	0.67	มาก	2
5. ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์	4.14	0.74	มาก	6
6. ผู้บริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวัฒนธรรมของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.67	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.30	0.62	มาก	

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหาร และครูร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.74)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายของการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.43	0.68	มาก	2
2. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.62	มาก	1
3. ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่เสมอ	4.27	0.69	มาก	8
4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.31	0.69	มาก	7
5. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท วางแผนการทำงาน และมอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	4.32	0.75	มาก	6
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.38	0.73	มาก	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
7. ผู้บริหารและครูรวมถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์	4.37	0.62	มาก	5
8. ผู้บริหารและครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและสถานศึกษาของตน ทั้งยังเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	4.41	0.65	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.37	0.60	มาก	

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายของการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.69)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการความคิด
สร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม หรือคิดทำสิ่ง ใหม่ ๆ ที่หลากหลายรูปแบบ	4.28	0.72	มาก	1
2. ผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยการ คิดนอกกรอบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา	4.17	0.73	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการหาข้อมูลและองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจอยู่เสมอ	4.13	0.82	มาก	6
4. ผู้บริหารมีการสร้างทางเลือกใหม่เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษา	4.08	0.80	มาก	7
5. ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือ สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	4.14	0.81	มาก	5
6. ผู้บริหารมีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ	4.04	0.74	มาก	8
7. ผู้บริหารมีการกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม โดยอาศัยเทคโนโลยี สารสนเทศอยู่เสมอ	4.19	0.74	มาก	3
8. ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่ การสร้างนวัตกรรม	4.26	0.70	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.16	0.70	มาก	

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม หรือคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลายรูปแบบ มีความ
คิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริม
สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การ

สร้างนวัตกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.74)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ	4.33	0.72	มาก	2
2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ	4.19	0.76	มาก	8
3. ผู้บริหาร และครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์	4.25	0.69	มาก	4
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.20	0.71	มาก	7
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ	4.21	0.74	มาก	5
6. ผู้บริหารมีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.21	0.75	มาก	6
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.33	0.65	มาก	1
8. บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการเผยแพร่ผลงานหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้น สู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้	4.32	0.72	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.26	0.65	มาก	

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.72) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.76)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยง	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	4.21	0.75	มาก	6
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	4.22	0.83	มาก	5
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว	4.30	0.72	มาก	3
4. ผู้บริหารพร้อมที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบที่แตกต่างและแปลกใหม่ไปจากเดิม	4.31	0.74	มาก	2
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.31	0.72	มาก	1
6. ผู้บริหารมีแนวทางในการป้องกันหรือลดโอกาสเหตุการณ์ที่จะก่อเกิดความเสียหายและผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	4.30	0.77	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.28	0.71	มาก	

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารพร้อมที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบที่

แตกต่างกันและแปลกใหม่ไปจากเดิม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.75)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	4.43	0.59	มาก	3
2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.44	0.61	มาก	2
3. ด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.38	0.66	มาก	4
4. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.55	0.59	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.45	0.56	มาก	

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้ปกครองและชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านคุณภาพผู้เรียน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่ สถานศึกษากำหนด	4.55	0.60	มากที่สุด	1
2. ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้นได้ตามที่สถานศึกษาคาดหวัง	4.48	0.59	มาก	3
3. ผู้เรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการ ระดับต่าง ๆ	4.44	0.68	มาก	6
4. ผู้เรียนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน	4.43	0.69	มาก	7
5. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบถ้วน ตรงตาม ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	4.52	0.58	มากที่สุด	2
6. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย	4.48	0.67	มาก	4
7. ผู้เรียนสามารถประพฤติตนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยได้ อย่างเหมาะสม	4.47	0.70	มาก	5
8. ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.32	0.78	มาก	10
9. ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดี	4.40	0.70	มาก	8
10. ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม	4.35	0.70	มาก	9
11. ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นในโลกได้เป็นอย่างดี	4.32	0.82	มาก	11
รวมเฉลี่ย	4.43	0.59	มาก	

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านคุณภาพผู้เรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบถ้วน ตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.78)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีนโยบาย และเป้าหมายของ สถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	4.47	0.63	มาก	2
2. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.52	0.61	มากที่สุด	1
3. สถานศึกษามีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา	4.43	0.67	มาก	4
4. สถานศึกษามีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษาอย่างสันติวิธี	4.37	0.75	มาก	6
5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษามี ความสามารถในการแก้ปัญหา จนนำไปสู่ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	4.42	0.71	มาก	5
6. สถานศึกษามีผลการพัฒนา ปรับปรุงที่ดีขึ้นใน ทุกด้านและมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทุกปี	4.44	0.71	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.44	0.61	มาก	

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ สถานศึกษามีนโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างสันติวิธี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.75)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านผู้ปกครองและชุมชน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านผู้ปกครองและชุมชน	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชน	4.30	0.80	มาก	9
2. ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการบริหาร จัดการ และการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.34	0.77	มาก	6
3. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการมีระเบียบวินัย คุณธรรม และความประพฤติของผู้เรียน	4.33	0.75	มาก	8
4. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนของ ผู้เรียน	4.42	0.71	มาก	4
5. ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาสามารถ แข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้	4.43	0.68	มาก	1
6. ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมที่ตอบสนอง ต่อความถนัดและความต้องการของผู้เรียนได้อย่าง เหมาะสม	4.42	0.70	มาก	3
7. ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการเข้าร่วม แข่งขันทางวิชาการของผู้เรียนและรางวัลที่ได้รับ	4.43	0.69	มาก	2
8. ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาไปแล้ว ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.38	0.70	มาก	5
9. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความสนใจในการจัด การศึกษา	4.33	0.71	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.38	0.66	มาก	

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านผู้ปกครองและชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการของผู้เรียนและรางวัลที่ได้รับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.80)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	n = 212		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีหลักสูตร โครงสร้างและแผน การสอนในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.52	0.74	มากที่สุด	6
2. สถานศึกษามีการนิเทศครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เสมอ	4.54	0.70	มากที่สุด	5
3. สถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ใน การจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	4.47	0.73	มาก	7
4. ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียน การสอนให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ	4.58	0.57	มากที่สุด	2
5. การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีการใช้สื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัย	4.58	0.58	มากที่สุด	3
6. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาจากบุคลากรได้เป็นอย่างดี	4.58	0.57	มากที่สุด	2
7. สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.59	0.59	มากที่สุด	1
8. สถานศึกษามีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีความ หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	4.56	0.62	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	4.55	0.56	มาก	

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.57) และสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจากบุคลากรได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.73)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

X_1	หมายถึง	การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
X_2	หมายถึง	การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
X_3	หมายถึง	ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม
X_4	หมายถึง	การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม
X_5	หมายถึง	การบริหารความเสี่ยง
X_{total}	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	หมายถึง	ด้านคุณภาพผู้เรียน
Y_2	หมายถึง	ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา
Y_3	หมายถึง	ด้านผู้ปกครองและชุมชน
Y_4	หมายถึง	ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน
Y_{total}	หมายถึง	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร(X)	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{total}
X_1	.629**	.702**	.674**	.645**	.725**
X_2	.747**	.871**	.729**	.742**	.844**
X_3	.581**	.754**	.650**	.536**	.691**
X_4	.673**	.737**	.653**	.692**	.753**
X_5	.575**	.838**	.656**	.559**	.720**
X_{total}	.698**	.855**	.735**	.690**	.815**

หมายเหตุ: ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 16 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูงมาก” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .815

การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .725

การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูงมาก” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .844

ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .691

การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .753

การบริหารความเสี่ยง (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{total}) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .720

ด้านคุณภาพผู้เรียน (Y_1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .698

ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (Y_2) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) อยู่ในระดับ “สูงมาก” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .855

ด้านผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .735

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (Y_4) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{total}) อยู่ในระดับ “สูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .690

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การบริหารความเสี่ยง การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา

1.3 ด้านการบริหารความเสี่ยง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรเชิงนวัตกรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

1.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม หรือคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลายรูปแบบ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านผู้ปกครองและชุมชน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.3 ด้านคุณภาพผู้เรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2.4 ด้านผู้ปกครองและชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างทำทนายและสร้างสรรค์บุคคลที่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำอยู่ในตัวเองสูงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต

มีทักษะในการบริหารจัดการตนเองและโลกรอบตัวได้อย่างสมดุล รู้จักการนำ การประสานตนเองและผู้อื่นบนพื้นฐานแห่งความพอดี มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปได้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการปรับองค์กรให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และทำให้องค์กรพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งสามารถบริหารสถานศึกษาและนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มความศักยภาพ ตรงตามนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมกีฬาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงรายที่ยึดหลักการว่า “การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเมือง เมืองพัฒนาคน” ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายเพื่อพัฒนานักเรียนและเยาวชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตกร ระดม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง อายุ และขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไปรยา แลกะสินธุ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นอยู่ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวม มีสภาพที่ควรจะเป็นในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวม มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพพร เต็มดวงศ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มโซนรักษ์ชะโนด สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มโซนรักษ์ชะโนด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารกำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารมีการสร้างให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและองค์กรของของตนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ รวมทั้งผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยึดมั่นในทิศทางและจุดมุ่งหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ มีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ โดยการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสร้างการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน โดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทวางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ผู้บริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารขับเคลื่อน

สถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีโดยปฏิบัติตามเกณฑ์และมาตรฐาน วิชาชีพอย่างเคร่งครัด และแสดงออกอย่างสม่ำเสมอที่สามารถสังเกตได้ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของพัชณีวิสา จันทพิมพ์ (2564) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การมีคุณธรรม จริยธรรม การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์สู่การ เปลี่ยนแปลง ต้องมีการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งการ เปลี่ยนแปลงที่แสดงออกถึงมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ โดยผู้บริหาร ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่นความพึงพอใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์ โดยมุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จ

1.3 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษามีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยการกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการที่ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรทางการศึกษา และดำเนินการแก้ไขเพื่อลดหรือป้องกัน ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม มีการสร้างมาตรการควบคุมความเสี่ยงทั้ง 4 แนวทาง ได้แก่การยอมรับความเสี่ยง การลดหรือ ควบคุมความเสี่ยง การโอนหรือกระจายความเสี่ยง และการหยุดหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยงได้ อย่างเหมาะสม มีการวางแผนวิเคราะห์ระบุความ เสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุม กิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิด ความเสียหาย และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน และประเมินผลความสำเร็จเพื่อแก้ปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางแก้ไขพร้อมข้อเสนอแนะใน การปรับปรุงแผนการดำเนินงาน ต่อสถานศึกษา และควรมีการวางแผนและวิเคราะห์การดำเนินการบริหารจัดการ ของสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน สอดคล้องกับ ธิดาพร สร้อยสังวาล (2564) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัด พะเยา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด เทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง และด้านการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทุกด้านมีผลอยู่ในระดับมาก 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ในด้านการบริหารความเสี่ยง ดังนี้ ทุกกิจกรรม/โครงการควรมีการประเมินผล สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน รวมถึงผู้บริหารควรมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในสถานศึกษา

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม หรือคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลายรูปแบบผู้บริหาร ส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีการจัดหาอินเทอร์เน็ตในการจัดการ สารสนเทศให้สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกเข้าถึง แหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการเข้าถึงองค์ความรู้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารส่งเสริมการจัดการความรู้ ที่หลากหลายโดยเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมสร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้อง ผลการวิจัยของ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศ ในการองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กร นวัตกรรม ตามลำดับ และ 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศ ในการองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการ โรงเรียนประชารัฐ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรมนั้น ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมให้สมาชิก มีการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมระหว่างสมาชิกในองค์การ การมีการ ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารการเป็นแบบอย่างและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีรูปแบบความคิดในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆในสถานศึกษา

1.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม คิดสิ่งใหม่ หลากหลายรูปแบบ ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่ ๆ โดยคิดนอกกรอบนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ เพ็ญญา แสงแก้ว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำองค์กรโดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย มีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้มีคุณค่าในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน และตรงตามนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมกีฬาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ที่ยึดหลักการว่า “การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการกีฬา มุ่งพัฒนานครเชียงรายให้เป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประชาชนในทุกช่วงวัย มีองค์ความรู้รอบด้าน โดยยึดหลักการ “การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเมือง เมืองพัฒนาคน” สนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายเพื่อพัฒนานักเรียนและเยาวชนให้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นคนเก่งและคนดี ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนรู้และสมรรถนะความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพด้านความสามารถพิเศษของเด็กและเยาวชน เพื่อต่อยอดสู่การเป็นอัจฉริยะ

ภาพทั้งในด้านเทคโนโลยีและสุนทรียภาพในด้านศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์ สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนที่เรียนดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษามากขึ้น นอกจากนี้ จะมุ่งเน้นและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)” ดังนั้นส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร โครงสร้างและแผนการสอนในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ครูได้รับการพัฒนาปรับปรุง วิธีการสอน และพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการเรียนการสอน ครูมีความกระตือรือร้นอยากเข้าทำการสอน ครูนำสื่อที่ทันสมัยมาใช้ในการสอน รวมไปถึงครูมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และครูมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมไปถึงความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของครูในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1980, อ้างอิงใน ปรัชญา ตรีภูลย์ไถ, 2565) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเป็นสถานศึกษาที่มีจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงมีการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี โดยสถานศึกษาที่มีการพัฒนาในด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่เหมาะสม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานศึกษามีการวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson et al. (2000, อ้างอิงใน สุทธิลักษณ์ กันธิพันธ์, 2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นภาพรวมของผลที่เกิดขึ้นระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม รวมทั้งสถานศึกษาต้องมียุทธศาสตร์ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน เพื่อให้สถานศึกษามีผลการพัฒนาปรับปรุงที่ดีขึ้นในทุกด้านและมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทุกปี รวมไปถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความพร้อมในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001, อ้างอิงใน กริช เตชะธีระกุล, 2559) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบถ้วน ตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ตามที่สถานศึกษาคาดหวัง สามารถประพฤติตนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยได้อย่างเหมาะสม เป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่น โดยวัดผลการแข่งขันทักษะต่าง ๆ และการปรับตัวเข้ากับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง และการแก้ปัญหาของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง รวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง นอกจากนี้ด้านผู้ปกครองและชุมชน โดยชุมชนและ

ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้กับบุตรหลานของคนในชุมชน พิจารณาจากสถานศึกษาสามารถส่งนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้ โดยชุมชนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการของนักเรียน และได้รับรางวัล เกียรติบัตร รวมถึงสถานศึกษามีการจัดกิจกรรม ดีเด่น สนองต่อผู้เรียนตามความถนัดของตนเอง การได้รับทุนการศึกษาและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้านคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัมปนาท อินทะนิต (2563) ที่กล่าวว่า เมื่อผู้เรียนมีผลการเรียนเป็นที่น่าพอใจของชุมชนและผู้ปกครองจะส่งผลให้มีการสนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลดีต่อนักเรียน โดยที่สถานศึกษา สามารถส่งเสริมผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ตามความต้องการของชุมชน ทำให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาการระดับต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ถือว่าเป็นผลสำเร็จตามประสิทธิผลของสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมาศ คำบุญเรือง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร โครงสร้างและแผนการสอนในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ มีหลักสูตรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการเรียนการสอนแนวใหม่ มีแนวคิด วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ครูมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ รวมไปถึงการมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน มีการนำสื่อที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนทันต่อยุคและสมัย ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของจิตาว์ พงศ์ศรีประชา (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารองค์การที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 17 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และ 2) แนวทางการบริหาร

องค์การที่มีประสิทธิผล มี 5 แนวทาง คือ 2.1) การพัฒนาคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอน 2.2) การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรของสถานศึกษา 2.3) การติดตามประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน 2.4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และ 2.5) การส่งเสริมด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ในขบวนการจัดเรียนรู้การเรียนการสอนของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความพร้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งในส่วนของบุคลากร โครงสร้าง นโยบายต่าง ๆ อาคารสถานที่อยู่ตลอดเวลา สถานศึกษามีนโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน อยู่เสมอ สถานศึกษามีด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งสถานศึกษามีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา สถานศึกษามีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างสันติวิธี รวมทั้งในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่นั้นต้องการใช้เทคโนโลยี มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนและการบริหารงานสถานศึกษา ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบซึ่งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลอย่างประหยัด ใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด สอดคล้องกับ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2564) ได้เสนอแนวคิด การบริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผลที่เกิดจากการดำเนินการตามทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษานั้นเป็นประสิทธิผลที่เกิดขึ้นไม่เต็มที่เท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.3 ด้านคุณภาพผู้เรียน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ มีสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

ตามที่สถานศึกษาคาดหวัง ผู้เรียนประพุดิตนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยได้อย่างเหมาะสมและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ไททูล พรหมมากุล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและแนวทางเพิ่มประสิทธิผล ด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก 2) ระดับปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการเรียน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับ นักเรียน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศติเนตร คำจ้อย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากร และด้านการจัดการคุณภาพของโรงเรียน

2.4 ด้านผู้ปกครองและชุมชน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล นครเชียงราย ด้านผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง อีกทั้งผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อความถนัดและความต้องการของ ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษาได้มีการจัดการศึกษาให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพตรงตาม ความต้องการของชุมชนและผู้ปกครอง ส่งผลให้ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษา สามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้ โดยอาศัยกระบวนการการมีส่วนร่วม มาใช้ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 58 ได้บัญญัติเรื่องการมีส่วนร่วมไว้ว่าสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องปฏิบัติตามโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ย่อมจะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครอง

และชุมชนช่วยให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน ชุมชนรักและหวงแหนสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนทรัพยากรการศึกษาและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและสอดคล้องกับ กัญญรัตน์ คำแพง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมในการปลูกฝังและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามนโยบายโรงเรียน และการมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อโรงเรียนและมีความผูกพัน และการได้มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือกิจกรรมของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม เรียงตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้บริหารที่มีการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมีการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวัฒนธรรมของสถานศึกษาเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความรู้รอบด้านต่อข้อมูลใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกัน เป็นทีมช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นร่วมพัฒนา และมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ มาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ มีความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน เพื่อให้การ

ดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งทางด้านกระบวนการจัดการเรียน การสอน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของสถานศึกษาที่จะนำมาสู่ประสิทธิผลด้านคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากการบริหารจัดการ ในสถานศึกษาให้มีขีดสมรรถนะสูงและเกิดความยั่งยืน ผู้บริหารจำเป็นต้องนำนวัตกรรม มาสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนเพื่อสร้างผลผลิตและแก้ไขปัญหา หรือเพื่อพัฒนา องค์การในการบริหารจัดการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมี บทบาทสำคัญด้านการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วัชรพงศ์ ทศนบรรจง (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อันได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการองค์การ และการสร้างองค์กรนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม และสอดคล้องกับปรีชา บุญจิตร์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฏา คำมา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับหลักการบริหาร

ตามแนวคิดสะเต็มศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับหลักการบริหารตามแนวคิดสะเต็มศึกษา มีความสัมพันธ์กันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ ล้ำเลิศวัฒนา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r=0.917$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ได้แก่

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรคิดริเริ่มหรือคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลายรูปแบบ หาข้อมูลและองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจ และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรทำหน้าที่ในการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการให้คำปรึกษา มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่ปฏิบัติงานของทีมงานอยู่เสมอ

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงการสื่อสารข้อมูลเชิงลบ สร้างแนวความคิดที่ดีกับสถานการณ์ต่าง ๆ มองเห็นโอกาสมากกว่าอุปสรรค และการพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ซึ่งสิ่งทั้งหลาย ๆ องค์การให้ความสำคัญเพราะเชื่อว่าถ้าหากพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกแล้ว ก็จะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรลดลง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ง่ายขึ้น

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรทำหน้าที่ในการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการให้คำปรึกษา มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่ปฏิบัติงานของทีมงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรค้นหาปัจจัย และการดำเนินกิจกรรม ควบคุมเพื่อลดมูลเหตุและโอกาสที่สถานศึกษาจะเกิดความเสียหายโดยผู้บริหาร คณะกรรมการบริหาร และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้ระดับและขนาดของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นใน อนาคตอยู่ในระดับที่สถานศึกษายอมรับได้ ควบคุมได้และตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ

1.4 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้คิดสร้างสรรค์ กล้าที่จะนำเสนอ แนวความคิดดี ๆ เพื่อพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรม

1.5 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะช่วยให้สามารถนำไปประยุกต์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างท่วงที เพราะวิธีการคิดแบบใหม่ ๆ ในอดีต อาจจะไม่สามารถแก้ปัญหาในปัจจุบันได้

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า ในด้านผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนให้มากขึ้น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน คุณครูและผู้ปกครอง ในการร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้ชุมชน ตระหนักว่ากระบวนการจัดการศึกษา เป็นหน้าที่ของคนทุกคนในชุมชน การช่วยเหลือหรือการมีส่วนร่วมควรเกิดจากความศรัทธาและเต็มใจอย่างแท้จริง

2.1 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน พบว่า สถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรต้องเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้กล้าที่กล้าคิด

ออกแบบ พัฒนานวัตกรรมการศึกษาและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

2.2 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษามีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างสันติวิธี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความขัดแย้ง สาเหตุ วิธีการหรือเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้ง การเจรจาไกล่เกลี่ยแบบสันติวิธี และสุนทรียสนทนา

2.3 ด้านคุณภาพผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นครูผู้สอนควร นำแนวคิด วิธีการกระบวนการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิผลสูงกว่าเดิม

2.4 ด้านผู้ปกครองและชุมชน พบว่า ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยผู้บริหารจะต้องมีเจตคติที่ดีเข้าใจชุมชน ยอมรับตนเองและเข้าไปเป็นส่วนร่วมในชุมชนและท้องถิ่นอย่างเต็มที่

3. จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพสนับสนุนให้ครูผู้สอนให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ทันต่อยุคของจัดการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่จะทำให้ผู้เรียนกลายเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลตอบโจทย์ยุคดิจิทัล

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

5. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพัฒนาทางการสร้างวิสัยทัศน์ทางนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศในองค์กร บนพื้นฐานของการบริหารความเสี่ยงเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
3. ควรศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2566). **ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ**. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2566, จาก <https://hr.dla.go.th>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ.2563-2565)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรีช เดชะธีระกุล. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กฤษฎา คำมา. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับหลักการบริหารตามแนวคิดสะเต็มศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร**. **วารสารปัญญาปนิธาน**, 14(2), 118-119.
- กัญญรัตน์ คำแพง. (2565). **การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**. **คุรุสภาวิทยากร**, 1(2), 41-50.
- กัมปนาท อินทะนิล. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. เชียงใหม่: ครองช่างพรินต์ติ้ง.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เครือวัลย์ ไชยสินธุ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- จิตาว์ พงศ์ศรีประชา. (2567). **การบริหารองค์การที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 17**. **วารสารวิจัยวิชาการ**,

7(1), 233–246.

- จิราพร หมวดเพชร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชัยวัช เนียมศิริ. (2561). **ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0: กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กระทรวงมหาดไทย.
- ชูลีมาศ คำบุญเรือง. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ค.ศ., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- เทพพร เต็มดาววงศ์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาคุณนัยการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มโซนรักษ์ชะโนด สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี**, *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 1(2), 116–133.
- เทศบาลนครเชียงราย. (2564). **ข้อมูลสารสนเทศเทศบาลนครเชียงราย**. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.chiangraicity.go.th/content/general>
- ธิดาพร สร้อยสว่าง. (2564). **บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ. ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- นงลักษณ์ จรรย์านุกวัฒน์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.**
- นเรศ ล้ำเลิศวัฒนา. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. **ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์, 6(1), 207-222.**
- นฤมล เจริญพรสกุล. (2561). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.**
- นิติกร ระดม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตศรีวิภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้, 7(2), 127-142.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรัชญา ตระกูลยี่ไธ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- ปรีชา บุญจิตร. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วารสารคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(4), 156-164.**
- ปวีณา กันถิ่น. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.**
- ไพบรียา แลกะสินธุ์. (2566). **การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 2. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(2), 79 - 92.**

- พัชร์วิสา จันทพิมพ์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พัชรินทร์ พันธุ์โตดี. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายราชสฤษดิ์ เขต 5**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เพ็ญญา แสงแก้ว. (2565). **การศึกษาระดับปริญญาโทเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเถิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ไพฑูล พรหมมากุล. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุและแนวทางเพิ่มประสิทธิผล ด้านคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 12(2), 68-77.
- ภรณ์ มหานนท์. (2558). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัฐชนา เชื้ออนันต์. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วรรณารถ แสงมณี. (2556). **องค์การและการจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ: ระเบียบทองการพิมพ์.
- วสันต์ สุภาवास. (2559). **ภาวะผู้นำสู่การสร้างสรค์นวัตกรรม**. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.edsiam.com/ภาวะผู้นำ-2>
- วัชรพงศ์ ทศนบรรจง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขต**

- พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,**
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วิทยากร ยาสิ่งทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำ**
เชิงนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิบูลอร นิลพิบูลย์. (2563). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วุฒิชัย แม่นรัมย์. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต**
ปียมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. Journal of Roi
Kaensarn Academi, 7(8), 420–436.
- เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ**
ขีดสมรรถนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศศิเนตร คำจ้อย. (2566). **ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 1(2), 9–20.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). **ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน. กรุงเทพฯ: สมาร์ทไลฟ์.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579.**
สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2565, จาก
<http://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>
- สุจิตรา หนูงาม. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ**
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2551). **การจัดการและวางแผนพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:**
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิลักษณ์ กัณธิพันธ์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับ**
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- สุพิน จันทร์ธิดามาน. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุรกิจ สุวรรณเกษม. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 1(2), 3-14.
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง: มุมมองในการศึกษาทางการพยาบาล. **วารสารพยาบาลทหารบก**, 15(3), 179-184.
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2561). **กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนะบุญย์. (2553). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม**. วิทยานิพนธ์ รป.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อิสลาม อาเก็ม. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- Allan, L. (2019). Leadership creativity and innovation: a meta-analytic. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 29(1), 1-35.
- Bass, B. M. (1990). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The Free Press.
- Bryman, A. (1992). **Charisma and leadership in organizations**. California: Sage.
- Campbell, J. P. (1977). **On the Nature of Organizational Effectiveness**. San Francisco: Jassay Bass.

- Ezendu, A. (2010). Informatization of Economic Growth in the Health–tourism Industry in Montenegro Using Insight from Regionalization. **Journal of Internet Banking and Commerce**, 15(1), 1–15.
- George, M. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research Agenda. **Journal of Management Studies**, 49(4), 661–683.
- Gibson, J. (2000). **Organizations, Behavior, Structure, Processes** (9th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Horth, M., and Vehar, J. (2012). **Becoming a leader who fosters innovation**. Baffles: Guildford & King Lynn.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). **Education administration: Theory research and practice** (6th ed.). New York: McGraw–Hill.
- Hoy, W. K., and Ferguson, J. (1985). A Theoretical framework and Exploration of Organizational Effectiveness in School. **Educational administration quarterly**, 21(2), 121–122.
- Lindegaard, S. (2009). **The Open Innovation Revolution: Essentials, Roadblocks and Leadership Skills**. New Jersey: Wiley.
- Lunenburg, F., and Ornstein, A. (1996). **Educational Administration: Concepts and Practices** (2nd ed.). New York: Wadsworth Publishing.
- Mott, P. E. (1972). **The characteristics of effective organization**. New York: Harper and Row.
- Ornstein, C. (2003). **Curriculum: Foundations, Principles, and Issues** (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1980). **Education Governance and Administration**. New Jersey: Prentice–Hall.
- Yukl, G. A. (2010). **Leadership in Organizations** (Vol. 7). New Jersey: Prentice Hall.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ
ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.นริศรา คล้ายเสื่อ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดและประเมินผล
การศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
3. นางวิจิตรา จันใจัก
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโป่งน้ำตก



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

2. แบบสอบถามนี้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถานศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย โดยจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด และคำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นขอเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้บรรลุผลพลได้ประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในอนาคตต่อไป

5. เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง นางสาวรมิตา ใจสืบ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () อายุต่ำกว่า 30 ปี
- () อายุ 31-40 ปี
- () อายุ 41-50 ปี
- () อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () 5-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย มีจำนวน 36 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

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

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา และทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความพึงพอใจกับทุกฝ่าย					
4	ผู้บริหาร และครูร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์					
6	ผู้บริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม						
7	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายของการทำงานอย่างเป็นระบบ					
8	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่เสมอ					
10	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
11	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท วางแผนการทำงาน และมอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารและครูรวมถายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์					
14	ผู้บริหารและครูเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลงานและสถานศึกษาของตน ทั้งยังเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ					
ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม						
15	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม หรือคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลายรูปแบบ					
16	ผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยการคิดนอกกรอบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารมีการหาข้อมูลและองค์ความรู้ใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจอยู่เสมอ					
18	ผู้บริหารมีการสร้างทางเลือกใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือ สิ่งใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา					
20	ผู้บริหารมีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					
21	ผู้บริหารมีการกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม					
การสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงนวัตกรรม						
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ					
24	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ					
25	ผู้บริหาร และครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์					
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
27	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ					
28	ผู้บริหารมีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการเผยแพร่ผลงานหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้น สู่เครือข่ายสังคมการเรียนรู้					
การบริหารความเสี่ยง						
31	ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา					
32	ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี					
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว					
34	ผู้บริหารพร้อมที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบที่แตกต่างและแปลกใหม่ไปจากเดิม					
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
36	ผู้บริหารมีแนวทางในการป้องกันหรือลดโอกาสเหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายและผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร
เชียงใหม่ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีจำนวน 34 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา
ดังนี้

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

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพผู้เรียน						
1	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
2	ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ตามที่ สถานศึกษาคาดหวัง					
3	ผู้เรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการระดับต่าง ๆ					
4	ผู้เรียนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน					
5	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบถ้วน ตรงตามที่กำหนดไว้ใน หลักสูตร					
6	ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย					
7	ผู้เรียนสามารถประพฤติตนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
9	ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดี					
10	ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
11	ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกได้เป็น อย่างดี					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา						
12	สถานศึกษามีนโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน					
13	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
14	สถานศึกษามีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา					
15	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างสันติวิธี					
16	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา จนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
17	สถานศึกษามีผลการพัฒนา ปรับปรุงที่ดีขึ้นในทุกด้านและมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทุกปี					
ด้านผู้ปกครองและชุมชน						
18	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชน					
19	ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานต่างๆของสถานศึกษา					
20	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการมีระเบียบวินัย คุณธรรม และความประพฤติของผู้เรียน					
21	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนของผู้เรียน					
22	ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นๆในระดับเดียวกันได้					
23	ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความถนัดและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม					
24	ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการของผู้เรียนและรางวัลที่ได้รับ					
25	ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาไปแล้วได้รับการยอมรับจากสังคม					
26	ผู้ปกครองและชุมชนให้ความสนใจในการจัดการศึกษา					

ข้อที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน						
27	สถานศึกษามีหลักสูตร โครงสร้างและแผนการสอนในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ถูกต้องและเหมาะสม					
28	สถานศึกษามีการนิเทศครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เสมอ					
29	สถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม					
30	ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ					
31	การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีการใช้สื่อนวัตกรรมที่ทันสมัย					
32	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจากบุคลากรได้เป็นอย่างดี					
33	สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
34	สถานศึกษามีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน					

ภาคผนวก ค คำดัชนีความสอดคล้อง

แบบวัดดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย							
การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง							
1	ผู้บริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาและทำให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความพึงพอใจกับทุกฝ่าย	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
4	ผู้บริหาร และครูร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรมีทิศทางการทำงานร่วมกัน ผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม							
7	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายของการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท วางแผนการทำงาน และมอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารและครูรวมกายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารและครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานและสถานศึกษาของตน ทั้งยังเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม							
15	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่ม หรือคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ที่หลากหลายรูปแบบ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสร้างทางเลือกใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยการคิดนอกกรอบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารการศึกษาหาข้อมูลและองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารมีการสร้างทางเลือกใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารมีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือ สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารมีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารมีการกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม							
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
27	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารมีรูปแบบความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการเผยแพร่ผลงานหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้น สู่เครือข่ายสังคม การเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านการบริหารความเสี่ยง							
31	ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะเสี่ยงหรือภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารพร้อมที่จะปฏิบัติงานในรูปแบบที่แตกต่างและแปลกใหม่ไปจากเดิม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทาง หรือมาตรการในการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารมีแนวทางในการป้องกันหรือลดโอกาสเหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายและผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน ในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย							
ด้านคุณภาพผู้เรียน							
37	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
38	ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ตามที่สถานศึกษาคาดหวัง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
39	ผู้เรียนได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดในงานวิชาการระดับต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
40	ผู้เรียนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
41	ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบถ้วน ตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
42	ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
43	ผู้เรียนสามารถประพฤติตนให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
44	ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
45	ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
46	ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
47	ผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา							
48	สถานศึกษามีนโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
49	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
50	สถานศึกษามีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
51	สถานศึกษามีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างสันติวิธี	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
52	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา จนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
53	สถานศึกษามีผลการพัฒนา ปรับปรุงที่ดีขึ้นในทุกด้าน และมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทุกปี	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านผู้ปกครองและชุมชน							
54	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
55	ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการ และการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
56	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในการมีระเบียบวินัย คุณธรรม และความประพฤติของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
57	ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
58	ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
59	ผู้ปกครองพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความถนัดและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
60	ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการของผู้เรียนและรางวัลที่ได้รับ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
61	ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาไปแล้วได้รับการยอมรับจากสังคม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
62	ผู้ปกครองและชุมชนให้ความสนใจในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน							
63	สถานศึกษามีหลักสูตร โครงสร้างและแผนการสอนในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
64	สถานศึกษามีการนิเทศครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
65	สถานศึกษามีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
66	ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
67	การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีการใช้สื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
68	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจากบุคลากรได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
69	สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
70	สถานศึกษามีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

→ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	41

2. ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา

→ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	39

3. ภาพรวมของทั้งฉบับ แบบสอบถามความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

➔ Reliability

[DataSet1] D:\เรียน ป.โท\วิจัย ตัวจนบบ\try out.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	75



ภาคผนวก จ ราชทานหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด
2. โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว
3. โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล
4. โรงเรียนเทศบาล 4 สันป่าก่อ
5. โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า
6. โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย
7. โรงเรียนเทศบาล 7 ฝั่งหมิ่น
8. โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	รณิดา ใจสู้บ
วัน เดือน ปี เกิด	13 ตุลาคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 ศษ.บ. (เคมี), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	153 หมู่ 8 ตำบลสันทราย อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	รณิดา ใจสู้บ. (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (หน้า 174-187). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

